

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEKERJA *WORKING FROM*
*HOME***



SKRIPSI

Oleh :

Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

201710230311006

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG 2021**

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEKERJA *WORKING FROM
HOME***



SKRIPSI

Oleh :

Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

201710230311006

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG 2021**

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEKERJA *WORKING FROM*
*HOME***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Menempuh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

201710230311006

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG 2021**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

Nim : 201710230311006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 19 April 2021

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

an/Ketua/Pembimbing I,



Tri Muji Ingarianti, M.Psi.

Sekretaris/Pembimbing II,



Uun Zulfiana, M.Psi.

Anggota I



Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi, Ph.D

Anggota II



Ahmad Sulaiman, S.Psi., M.Ed (CPEP)



Mengesahkan

Dekan,

Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

NIM : 201710230311006

Fakultas / Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa Skripsi / Karya Ilmiah yang berjudul :

"Hubungan Antara Percieved Workload dengan Work Life Balance pada pekerja Working From Home"

1. Adalah penelitian yang bukan berasal dari hasil karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini yang juga telah disebutkan sumber pustakanya
2. Hasil tulisan skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak beban Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 19 April 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Susanti Prasetyaningrum, M. Psi.

Yang Menyatakan



Roro Ajeng M. I B

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Hubungan Antara Perceived Workload Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Working From Home*” sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sebagai manusia biasa dengan segala keterbatasan yang dimiliki, maka tentunya penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan dalam mendukung proses tersebut hingga selesai. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M. Psi, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Tri Muji Ingarianti, M. Psi. selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya untuk selalu memberikan arahan dan bimbingan sekaligus motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ibu Uun Zulfina, M. Psi. selaku dosen pembimbing 2 yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan sekaligus pengingat agar penulis dapat mengerjakan skripsi dengan semaksimal mungkin.
4. Para dosen dan staff TU Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan arahan, pembelajaran dan pengalaman yang luar biasa
5. Pada 150 subjek dalam penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih telah meluangkan waktunya dan membantu saya untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan program sarjana (S1) Psikologi.
6. Ucapan Terimakasih terkhusus untuk mamah, ayah, kakak Intan, mas adin, kakak Permata, dan kakak Ali yang selalu memberikan semangat serta dukungan yang begitu besar kepada saya, sehingga saya bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih saya ucapkan juga untuk Mamas aldi yang selalu menemani, memberikan dukungan dan semangat untuk saya dari mulai pendaftaran kuliah hingga tahap penyelesaian skripsi ini.

8. Kepada Barochatul Mauludy, terimakasih telah memberikan semangat, dukungan, serta bantuannya kepada saya.
9. Kepada Nur Regina Fauziah, Athifah Firda Rana, dan Yenny Anggun Kusuma, Terimakasih atas semangat, nasihat, pengalaman, dan cerita indah selama ini, semoga kita selalu bertemu dalam kebaikan.
10. Kepada teman-teman kelas Psikologi A 2017, saya ucapkan terimakasih atas cerita indah selama ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, dukungan, dan bantuannya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Semoga amal baik semua yang telah membantu saya mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Semoga hasil dari penelitian ini dapat sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, juga memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, serta pemerhati masalah – masalah psikologi khususnya pada kasus *Perceived Workload* dan *Work Life Balance*. Aamiin.

Mojokerto, 19 April 2021

Penulis



Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari

DAFTAR ISI

COVER.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
Abstrak	1
PENDAHULUAN.....	2
<i>Perceived Workload</i>	4
<i>Work Life Balance</i>	5
<i>Working From Home (WFH)</i>	6
Hubungan <i>Perceived Workload</i> dengan <i>Work Life Balance</i>	7
Hipotesis Penelitian.....	9
METODE PENELITIAN	9
Rancangan Penelitian	9
Subjek Penelitian	10
Variabel Dan Instrumen Penelitian	10
Prosedur Dan Analisa Data Penelitian	11
HASIL PENELITIAN.....	12
DISKUSI.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	16
REFERENSI.....	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian	8
--	---



DAFTAR TABEL

Table 1. Kategorisasi Skor <i>Perceived Workload</i>	11
Table 2. Data Demografis Penelitian.....	12
Table 3. Uji Normalitas Data	13
Table 4. Uji Linieritas.....	13
Table 5. Deskripsi Uji Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	21
Lampiran 1.1 Kuesioner <i>Perceived Workload</i>	21
Lampiran 1.2 Kuesioner <i>Work Life Balance</i>	24
Lampiran 2. Screen Shot Kuesioner Penelitian	25
Lampiran 2.1 Screen Shot Kuesioner <i>Perceived workload</i>	25
Lampiran 2.2 Screen Shot Kuesioner <i>Work Life Balance</i>	27
Lampiran 3. Perhitungan Skala	28
Lampiran 3.1 Perhitungan Skor <i>Perceived Workload</i>	28
Lampiran 3.2 Perhitungan Skor <i>Work Life Balance</i>	44
Lampiran 4. Blue Print Skala <i>Work Life Balance</i>	60
Lampiran 5. Uji Normalitas	61
Lampiran 6. Uji Linieritas	61
Lampiran 7. Uji Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	62
Lampiran 8. Hasil Uji Verifikasi Data	63

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEKERJA *WORKING FROM HOME*

Roro Ajeng Muizzah Indah Berlianasari
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammdiyah Malang
Berlianasari123@webmail.umm.ac.id

Pandemi Covid-19 membuat pemerintah menerapkan kebijakan *social distancing* untuk mengurangi kasus covid-19 yang terjadi di Indonesia. Salah satunya adalah perubahan metode kerja menjadi *working from home*. Berdasarkan hal tersebut, para pekerja dituntut untuk tetap memberikan kinerja yang terbaik oleh perusahaan. Hal itu memungkinkan pekerja untuk *perceived workload*. Hal ini membuat para pekerja harus pandai membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Ketika karyawan tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka *work life balance* tidak dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *perceived workload* dengan *work life balance*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 150 pekerja yang pernah mengalami *working from home*. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *perceived workload* yang dikembangkan oleh Hart & Staveland yaitu NASA-TLX untuk mengukur *perceived workload* dan instrumen skala 5 item dari valcour 2007 untuk mengukur *work life balance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat korelasi antara *perceived workload* dengan *work life balance* dan memiliki arah korelasi yang negatif.

Kata kunci : *perceived workload, work life balance, working from home, pandemi Covid-19*

The Covid-19 pandemic made the government implement a social distancing policy to reduce cases of Covid-19 that occurred in Indonesia. One of them is changing the work method to working from home. Based on this, the company is required to keep giving their best performance. This allows workers to perceived workload. This makes workers have to be good at dividing their time between family and work. When employees cannot divide their time between work and personal life, work life balance cannot be achieved. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between perceived workload and work life balance. This study uses a quantitative approach with 150 workers who have experienced working from home as subjects. The research instrument used the perceived workload scale developed by Hart & Staveland, namely NASA-TLX to measure the perceived workload and the 5 item scale instrument from Valcour 2007 to measure work life balance. The analysis technique used is the Pearson Product Moment correlation analysis. The result of this study is that there is a correlation between perceived workload and work life balance and it has a negative correlation direction.

Keywords : *perceived workload, work life balance, working from home, the Covid-19 pandemi*

Pada bulan Maret 2020, *World Health Organization* (WHO) telah resmi menetapkan virus Corona atau *Covid 19* sebagai pandemi. *Covid 19* merupakan musibah yang merisaukan bagi seluruh dunia. (sumber: www.kompas.tv diakses pada 12 Maret 2020). Hal ini dibuktikan dengan 114 Negara yang telah terserang wabah virus tersebut. Selain itu, *Covid 19* telah merenggut banyak korban jiwa dalam waktu kurang dari 1 tahun. Hal ini membuat seluruh kegiatan manusia di seluruh dunia dibatasi, semua orang dihimbau untuk melakukan kegiatan dari rumah, termasuk kegiatan sekolah, dan bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa serangan *Covid 19* berdampak sangat besar bagi kehidupan manusia di dunia termasuk pada aspek pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Seperti yang sedang terjadi saat ini pada aspek pendidikan, metode pembelajaran diubah dengan sistem pembelajaran *Daring*. Kemudian pada aspek kesehatan, berdasarkan data statistic Worldometers 15 November 2020, *Covid 19* telah menewaskan sebanyak 1,318,278 jiwa dengan kasus terkontaminasi 54,328,752 juta (sumber: www.worldometers.info diakses pada 15 November 2020). Pada aspek ekonomi, IMF telah memprediksi kerugian perekonomian global bisa mencapai 12 triliun dollar AS atau sekitar Rp 168.000 triliun (Kurs Rp 14.000) (sumber: www.kompas.com diakses pada 25 Juni 2020).

Di Indonesia sendiri, pemerintah telah membuat protocol kesehatan, salah satunya dengan penerapan kebijakan *social distancing* atau menjaga jarak untuk cegah virus *Covid 19*. Selain itu pemerintah menghimbau masyarakat Indonesia untuk melakukan seluruh kegiatan dari rumah, termasuk dalam bekerja. Hal ini dikarenakan banyaknya masyarakat Indonesia yang meninggal akibat virus *Covid 19*. Berdasarkan hal tersebut, Oswar Mungkasa (2020) mengatakan bahwa perubahan metode kerja dirasa penting untuk melindungi pekerja dari virus *Covid 19*. Perubahan metode kerja dengan *working from home* dirasa tepat diterapkan dalam masa pandemi ini karena para pekerja tetap dapat bekerja dengan produktif dan terhindar dari penyebaran *Covid 19*.

Working From Home telah diterapkan di berbagai Negara yang telah terdampak virus *Covid 19*. Di Italia, pekerja berusaha berdamai dengan metode *working from home* ini walaupun sangat susah untuk membagi waktu dengan keluarga. (sumber: www.cnnindonesia.com diakses pada 4 April 2020). Di Indonesia sendiri, *working from home* juga baru diterapkan pada masa pandemi saat ini, sehingga pekerja yang tidak terbiasa dengan metode ini, tidak dapat membagi waktunya dengan baik. Menurut Oswar Mungkasa (2020), ada beberapa masalah yang terjadi jika melakukan pekerjaan dari rumah (*working from home*), diantaranya adalah pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja, dan pekerja yang *working from home* cenderung akan terlihat seperti pengangguran sehingga berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga, keluarga dan tetangga mungkin akan menjadi marah dan salah paham ketika pekerja *working from home* tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada dirumah. Menurut dari teori diatas, para pekerja mengkhawatirkan jika bekerja dari rumah, pekerjaan akan berantakan, perusahaan akan bangkrut karena kerja tidak maksimal, atau sebaliknya yaitu keluarga yang merasa kekurangan waktu bersama. Ketika para pekerja tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, maka keseimbangan kehidupan-pekerjaan *work life balance* tidak dapat tercapai.

Work Life Balance sangat penting agar kehidupan bersama keluarga tetap harmonis dan komitmen dalam pekerjaan juga tetap terjaga. Hal ini juga disampaikan oleh Reiter (2007) bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor terpenting untuk mencapai kehidupan yang memuaskan. *work life balance* dapat diartikan sebagai peluang waktu yang sama

antara pekerjaan dan keluarga, kepuasan, dan keterlibatan dalam setiap pekerjaan dan lingkungan keluarga terlepas dari tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, struktur keluarga, tekanan keuangan, dan lain-lain. Clark (2000), mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimal konflik peran. Dengan kata lain, seseorang dapat mencapai *work life balance* ketika mereka memiliki cukup waktu dan energi untuk menjaga komitmen kerja dan keluarga atau kehidupan pribadinya. Jika pekerja dapat mencapai *work life balance*, maka ia akan memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga dan komitmen dalam bekerja tetap terjaga.

Work Life Balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial (Wolordkk, 2020). Selain itu, *work life balance* dan kebahagiaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adnan Bataineh K, 2019). *Work Life Balance* juga dapat mengurangi persepsi karyawan tentang pelanggaran kontrak psikologis, *Propensity to Leave Work Early* (kecenderungan untuk pulang kerja lebih awal) dan *Propensity to be Late or Work* (kecenderungan untuk terlambat bekerja) dan mendorong kinerja tugas dan perilaku suara. (Kaya, B & Karatepe, O. M, 2020). Berdasarkan hasil penelitian *work life balance* diatas, dapat diketahui bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang besar terhadap beberapa aspek kerja. *Work Life Balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pelanggaran kontrak psikologis, niat untuk pulang lebih awal dan keterlambatan dalam bekerja. Maka dari itu *work life balance* sangat penting untuk menjaga komitmen dalam bekerja dan keharmonisan keluarga.

Demi mencapai komitmen kerja yang di inginkan perusahaan, karyawan cenderung menghabiskan waktunya ditempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upaya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, memungkinkan karyawan merasakan *Perceived Workload*. *Perceived Workload* diartikan sebagai segala aktivitas yang mengakibatkan seseorang menghabiskan waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan minat profesionalnya dalam bekerja. (Johari, Tan, & Tjik, 2016). Hart dan Staveland (1988) menggambarkan *Perceived Workload* sebagai hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas. Dari ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Workload* adalah sesuatu yang dirasakan ketika kemampuan dan kapasitas diri tidak sesuai dengan target pekerjaan yang ingin dicapai.

Perceived Workload memiliki pengaruh pada kepemimpinan, komitmen dan motivasi guru disekolah (Purnamasari & Akuba, 2019). Selain itu, *Perceived Workload* juga berpengaruh pada Gangguan Muskuloskeletal dalam bekerja (Marchak, F., & Claudio, 2019). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa *perceived workload* merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi seseorang yang bekerja. *Perceived Workload* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, komitmen kerja seseorang, motivasi seseorang dalam bekerja dan dapat menjadi penyebab Gangguan Muskuloskeletal pada seseorang yang bekerja. Jika seorang pekerja mengalami *perceived workload* yang berlebih, maka motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan semakin tinggi, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan akan lebih banyak. Ketika seorang pekerja terlalu banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya maka mereka tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya. Sehingga *work life balance* tidak tercapai. Namun, ketika para pekerja mampu menangani *perceived workload* dengan baik, maka bekerja dari rumah atau *working from home* akan menyenangkan. Sehingga *work life balance* akan tercapai.

Perceived workload dan *work life balance* menjadi topik yang sedang *trend* di berbagai Negara saat ini. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian – penelitian sebelumnya yang mengangkat kedua topik ini di beberapa Negara. Omar, Aluwi, Fauzi, dan Hairpuddin (2015)

melakukan penelitian di Malaysia mengenai pengaruh *perceived workload* dan Konflik peran terhadap *work life balance* pada badan penegak hukum. Hasilnya menyatakan bahwa *Perceived Workload* lebih kuat dalam memprediksi *work life balance* antar karyawan daripada konflik peran. Artinya, *perceived workload* dapat lebih mempengaruhi *work life balance* karyawan daripada konflik peran. Selain itu, Zainuddin, Muhammad, Kahmis, dan Mamat (2020) juga melakukan penelitian yang dilakukan pada kementerian pemerintah Malaysia, yang juga menyatakan adanya hubungan negatif antara *perceived workload* dan *work life balance*. Artinya, semakin tinggi *perceived workload* yang dirasakan, maka akan semakin turun keseimbangan kehidupan – kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin pekerja merasakan *perceived workload* yang tinggi, maka pekerja akan sulit mencapai *work life balance*. Selain di Malaysia, Holland, Tham, Sheehan, dan Cooper (2019) melakukan penelitian di Australia dengan mengangkat topik *work life balance* dan *perceived workload*. Penelitian ini meneliti tentang dampak *perceived workload* yang dirasakan perawat pada kepuasan kerja, *work life balance* dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *perceived workload* dapat mempengaruhi kepuasan dan *work life balance*.

Banyaknya penelitian sebelumnya yang mengangkat topik *perceived workload* dan *work life balance* di beberapa Negara tersebut, menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan menggunakan kedua topik serupa di Indonesia. Hal ini dikarenakan belum adanya penelitian yang mengangkat topik *perceived workload* dan *work life balance* di Indonesia. Selain itu, penelitian ini dirasa penting dilakukan di Indonesia untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *perceived workload* yang dirasakan dengan *work life balance* pada pekerja yang pada masa pandemi saat ini diharuskan bekerja dari rumah (*working from home*).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengangkat judul “Hubungan *Perceived Workload* dengan *Work Life Balance* pada pekerja *Working From Home*”. Subjek dalam penelitian ini menggunakan pekerja *working from home* dengan rentang usia 26 – 46 tahun. Peneliti memilih rentang usia 26 – 46 tahun dikarenakan usia produktif dalam bekerja dimulai dari usia 26 tahun hingga 46 tahun. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui adakah hubungan antara *perceived workload* dengan *work life balance* pada pekerja yang *working from home*. Manfaat penelitian yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan tambahan kajian dalam bidang Psikologi yang berkaitan dengan variabel *perceived workload* dan *work life balance* pada pekerja yang *working from home*.

Perceived Workload

Perceived Workload diartikan sebagai segala aktivitas yang mengakibatkan seseorang menghabiskan waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan minat profesionalnya dalam bekerja. (Johari, Tan, & Tjik, 2016). Sedangkan Hart dan Staveland (1988) menggambarkan *perceived workload* sebagai hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas. Kemudian, menurut Hancock, 2017 (dalam Hancock, P. A., & Matthews, G. 2019), *perceived workload* kognitif dapat ditentukan sebagai properti yang muncul dari otak aktif yang bertugas dengan tuntutan untuk bertahan hidup dan makmur di dunia yang tidak ditentukan dan dijelaskan secara lengkap. Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *perceived workload* adalah sesuatu yang dirasakan dan di persepsikan ketika kemampuan dan kapasitas diri tidak sesuai dengan target pekerjaan yang ingin dicapai.

Seiring dengan berkembangnya zaman, kajian mengenai *perceived workload* juga akan berkembang dari waktu ke waktu. Hart dan Staveland (1988) mendefinisikan *perceived workload* adalah sebagai hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas. Kemudian menurut Johari, Tan, & Tjik (2016) *perceived workload* diartikan sebagai segala aktivitas yang mengakibatkan seseorang menghabiskan waktunya untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan minat profesionalnya dalam bekerja.

Dari beberapa definisi *perceived workload* diatas, dapat disimpulkan bahwa *perceived workload* adalah segala sesuatu yang dirasakan dan dipresepsikan ketika terdapat perbedaan kemampuan atau kapasitas pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalitas dalam bekerja.

NASA-Task Load Index (NASA_TLX) oleh Hart (2006) menyebutkan adanya dimensi-dimensi yang cenderung mewakili *perceived workload*. Dimensi pertama yaitu *Mental Demand* yang meliputi seberapa besar aktivitas mental dan persepsi yang dibutuhkan dalam berpikir, memutuskan sesuatu, menghitung, mengingat, melihat sesuatu, dan mencari sesuatu, apakah persoalan yang dihadapi itu mudah atau tidak, sederhana atau kompleks. Kemudian dimensi kedua yaitu *Physical Demand* yang meliputi tentang seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Apakah persoalan tersebut mudah atau tidak, sederhana atau kompleks. Dimensi ketiga yaitu *Temporal Demand* yang meliputi seberapa besar tekanan waktu yang dirasakan karena pekerjaan yang harus diselesaikan. Dimensi keempat yaitu *Performance* yang meliputi seberapa puas dan seberapa sukses dalam mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Dimensi kelima yaitu *Effort* yang meliputi tentang seberapa keras seseorang bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Dan dimensi yang terakhir adalah *Frustration Level* yang meliputi tentang seberapa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan dengan seberapa aman, dan seberapa puas yang dirasakan ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Perceived Workload diukur menggunakan alat ukur beban kerja NASA- *Task Load Index* (TLX) yang dikembangkan oleh NASA *Ames Research Center* dengan prosedur rating multidimensional, yang membagi beban kerja atas dasar-dasar pembebanan 6 subskala yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *effort*, *frustration level*, dan *performance* (Hart & Staveland, 1988).

Work Life Balance

Menurut Clark (2000) *work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi selain kehidupan pribadi mereka dengan semua asosiasi mereka. Menurut Eshetu (2016) *work life balance* sangat penting terutama ketika institut harus mengelola profesional teknis yang luar biasa karena diperlukan kesetiaan dan komitmen yang tinggi untuk pencapaian institut. Sedangkan menurut Clarke dkk (2004), *work life balance* didefinisikan sebagai titik ekuilibrium antara jumlah waktu dan upaya yang dihabiskan oleh seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *work life balance* adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Semakin berkembangnya zaman, kajian mengenai konsep *work life balance* juga semakin berkembang dari waktu ke waktu. Menurut Fisher (2001), *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. Dengan berjalannya waktu, definisi dari *work life balance* juga semakin berkembang. Meenakshi (2013) mendefinisikan *work life balance* adalah bagaimana seseorang dapat menciptakan dan mempertahankan pekerjaan yang mendukung dan lingkungan yang sehat, agar memungkinkan seseorang untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi untuk keluarga

Dari kedua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan dari dunia kerja dengan kehidupan pribadi. Ketika seseorang mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan urusan pribadi atau keluarga maka itu yang disebut *work life balance*. Jika pekerja dapat mencapai *work life balance*, maka ia akan memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga dan komitmen dalam bekerja tetap terjaga.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyebutkan terdapat 4 dimensi pembentuk *work life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya : Lembur bekerja dapat mengganggu waktu dengan keluarga
2. *Personal Life Interference With Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya : Apabila seorang pekerja mendapatkan masalah dari kehidupan pribadinya, akan mengganggu aktivitas pekerjaannya.
3. *Personal Life Enhancement Of Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya : Apabila pekerja merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement Of Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya : Keterampilan yang diperoleh pekerja pada saat bekerja, memungkinkan pekerja untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Work Life Balance diukur menggunakan Skala lima item Valcour (2007) di mana tanggapan ditangkap pada skala lima poin dari 1 = sangat tidak puas hingga 5 = sangat puas. Penulis memilih skala pengukuran ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui sejauh mana para pekerja puas dengan cara mereka mengelola pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Dan hal ini sesuai dengan fungsi skala pengukuran lima item Valcour (2007)

Working From Home (WFH)

Menurut Kossek, Lautsch, & Eaton (2005) teleworking adalah pekerjaan yang dilakukan jauh dari tempat usaha biasanya tetapi kebanyakan di rumah dan sering kali didukung oleh telekomunikasi, akses internet atau computer. Bekerja jarak jauh atau *Working From Home* adalah metode kerja yang dilakukan dari rumah. Menurut Leslie LM, Manchester CF, Park T-Y, Mehng SA (dalam Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S, 2020), WFH (*Working From Home*) merupakan praktik kerja yang fleksibel. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa

Working From Home adalah metode kerja yang lebih fleksibel yaitu dilakukan dari rumah dengan menggunakan telekomunikasi, akses internet atau computer.

Semakin berkembangnya zaman, Kajian mengenai konsep *Working From Home* juga semakin berkembang dari waktu ke waktu. Berikut adalah beberapa kajian teoritik mengenai definisi dari *Working From Home*. Huuhtanen (1997) mendefinisikan *Working From Home* adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Seiring berjalannya waktu, Kossek, Lautsch, & Eaton (2005) berpendapat bahwa *Working From Home* dapat disebut dengan istilah *Teleworking*. *Teleworking* sendiri didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan jauh dari tempat usaha biasanya tetapi kebanyakan di rumah dan sering kali didukung oleh telekomunikasi, akses internet atau komputer

Dari beberapa definisi *Working From Home* diatas, diketahui bahwa seiring berkembangnya zaman, dari waktu ke waktu, definisi dari *Working From Home* mengalami perkembangan. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa definisi dari *Working From Home* adalah pekerjaan yang dilakukan dari rumah dengan menggunakan akses internet atau Komputer.

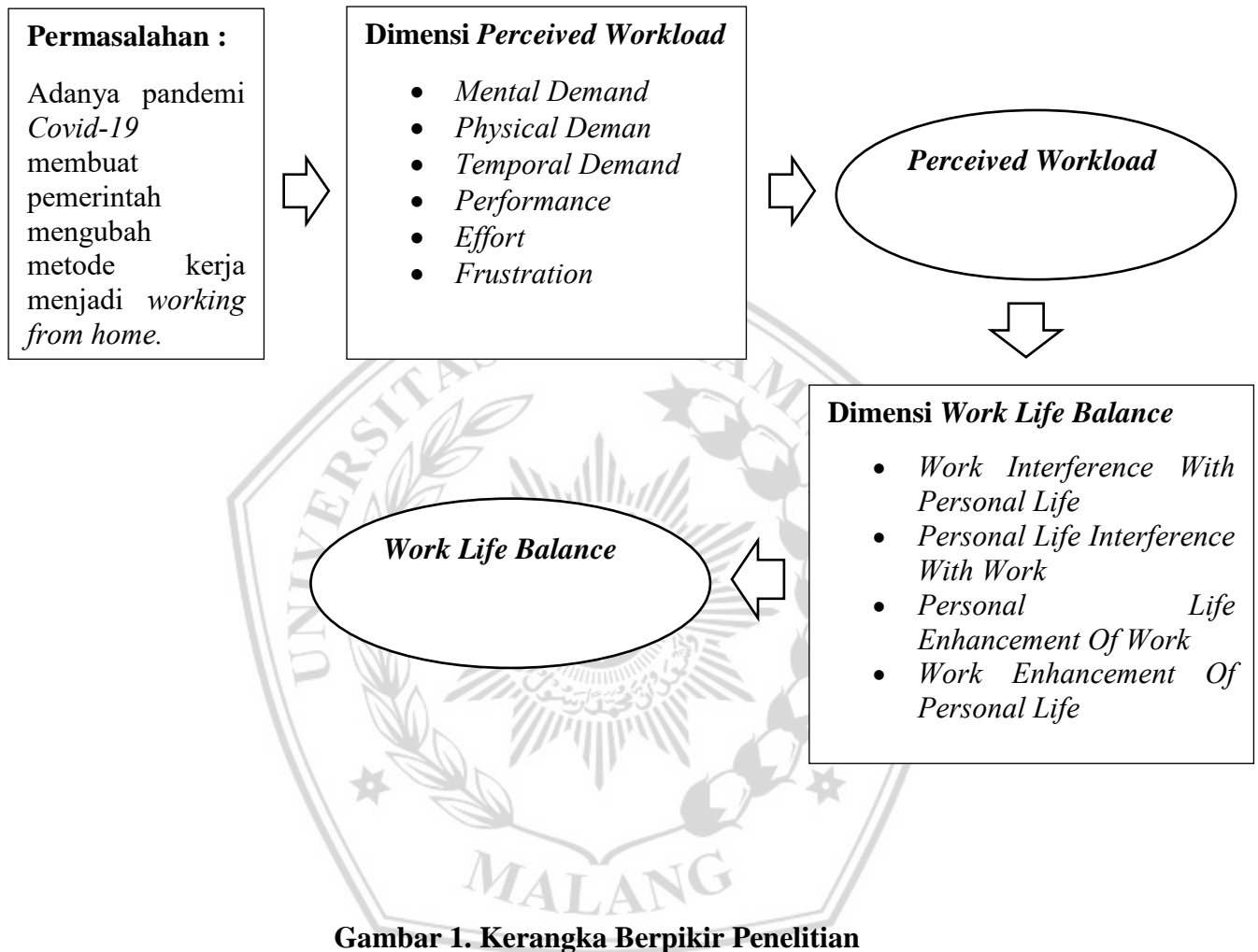
Menurut Nilles (1994), bekerja jarak jauh meliputi 4 hal yaitu yang pertama pilihan tempat kerja yang mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik (tele), kemudian yang kedua adalah sebagian atau substitusi total dari penglaju (commute) harian, lalu yang ketiga adalah intensitas aktifitas bekerja jarak jauh, dan yang terakhir adalah ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi.

Hubungan *Perceived Workload* dengan *Work Life Balance*

Stress, kepuasan kerja, *perceived workload*, jam kerja yang fleksibel dan dukungan keluarga menjadi faktor penentu *work life balance* bagi pekerja (Ratnesh, M., Ali, A., & Sinha, A. R , 2019). Menurut Ratnes dkk, *perceived workload* seperti tuntutan waktu dan tekanan dalam bekerja akan membuat seseorang tidak dapat memanfaatkan waktunya dengan baik, mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada keluarga. Selain itu, *perceived workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* (Syihabudhin dkk, 2020). Pada penelitian tersebut dijelaskan jika *perceived workload* yang dirasakan berlebih, maka akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. *Perceived workload* seperti waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa kurang, membuat karyawan focus untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak dapat menyeimbangkan waktu bersama keluarganya. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived workload* terhadap *work life balance* wanita (Amin, G., & Hastayu, P, 2019). Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja wanita akan membuat keseimbangan kehidupan kerja pekerja wanita menjadi berantakan. Dengan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pekerja wanita, akan membuat pekerja wanita kesulitan, sehingga mereka tidak dapat menyeimbangkan waktunya dengan keluarga karena terlalu sibuk menyelesaikan tugas diluar kemampuannya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas diketahui bahwa *perceived workload* memiliki hubungan dengan *work life balance*. *Perceived workload* seperti tuntutan waktu dan tekanan dalam bekerja akan membuat seseorang tidak dapat memanfaatkan waktunya dengan baik, mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada keluarga, sehingga *work life balance* tidak dapat tercapai.

Jadi, jika para pekerja merasakan adanya *perceived workload* pada saat bekerja dari rumah (*Working From Home*) seperti pada masa pandemi saat ini, maka mereka tidak dapat menyeimbangkan kehidupan-kerja nya, dengan kata lain, *work life balance* tidak dapat dicapai oleh pekerja. Adapun rancangan penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Adanya pandemi *Covid 19* saat ini membuat para pekerja diharuskan *working from home*. Dengan metode *working from home* saat ini, para pekerja akan merasakan dimensi-dimensi *perceived workload*. Seperti tuntutan pekerjaan yang berlebih yang akan mengakibatkan tuntutan mental, tuntutan fisik dan lain sebagainya. Ketika bekerja dari rumah, pekerja akan merasa kerjanya tidak maksimal, atau sebaliknya yaitu keluarga yang merasa kekurangan waktu bersama karena waktu bekerja dan waktu dengan keluarga dilakukan dirumah. Maka dari itu memungkinkan pekerja *perceived workload* karena ia dituntut menyelesaikan pekerjaan yang banyak dari rumah dengan keadaan anggota keluarga yang juga ingin diperhatikan. Ketika para pekerja tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, maka *work life balance* tidak dapat tercapai. Bekerja dari rumah memiliki kelebihan dan kekurangan masing – masing. Kelebihan dari *working from home*, para pekerja dapat lebih fleksibel dalam melaksanakan pekerjaannya dan waktu dengan keluarga semakin banyak. Namun, dengan bekerja dari rumah, gangguan dalam bekerja akan semakin banyak, karena di rumah ada keluarga yang juga ingin diperhatikan, selain gangguan kerja meningkat, pekerja akan sering terjadi *misskomunikasi* dengan perusahaan, karena komunikasi menjadi tantangan terbesar saat bekerja jarak jauh.

Dari gambar tersebut diketahui bahwa akibat *Covid-19* pekerja harus *working from home*. Ketika pekerja dipengaruhi oleh tuntutan mental, fisik, temporal, kinerja, upaya, dan memiliki level frustrasi yang tinggi, akan *perceived workload*. Maka ia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya agar tidak *perceived workload*. Sehingga, ia akan lebih menghabiskan waktu untuk pekerjaannya. Ketika para pekerja tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, maka *work life balance* tidak dapat tercapai.

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan jika pekerja *working from home* mengalami dimensi-dimensi *perceived workload* kemudian mempengaruhi kehidupan pribadi ataupun sebaliknya, maka *work life balance* tidak dapat tercapai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : Adanya Hubungan antara *perceived workload* (X) dengan *work life balance* (Y) pada pekerja *working from home*.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan dengan data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Yaitu menggunakan teknik statistik Korelasi *Product Moment Pearson*. Selain bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel, teknik Korelasi *Product Moment*

Pearson juga bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi suatu kejadian yang berhubungan dengan variabel (*perceived workload* dengan *work life balance*).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para pekerja berjumlah 150 orang yang pada masa pandemi pernah mengalami *working from home* dengan rentang usia antara 26 – 46 tahun dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* karena tidak semua orang memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini. Alasan mengambil rentang usia 26 – 46 tahun dikarenakan usia produktif dalam bekerja dimulai usia 26 tahun hingga 46 tahun.

Penentuan jumlah Sampel dalam penelitian ini dikatakan *representative* yaitu tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10 responden. (Hair *et al*, 1995). Berdasarkan hal tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah :

Sampel :

Jumlah Indikator x 10

11 x 10 = 110

Namun, dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan 150 sampel penelitian agar lebih bisa di generalisasi.

Variabel dan instrumen penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). adapun yang menjadi variabel bebas (X) adalah *perceived workload* dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah *work life balance*.

Perceived Workload adalah sesuatu yang dirasakan ketika terdapat perbedaan kemampuan atau kapasitas pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalitas dalam bekerja. *Perceived Workload* diukur dengan alat ukur NASA-Task Load Index yang diciptakan oleh Hancock & Meshkati (1981) dan dikembangkan oleh Hart & Staveland (1988). Sedangkan *work life balance* adalah keseimbangan waktu, tenaga, dan kualitas antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* diukur menggunakan alat ukur bernama skala 5 item dari valcours 2007.

Alat ukur *perceived workload* yaitu NASA TLX yang dikembangkan oleh Hart & Staveland (1988) mencakup 6 dimensi beban kerja, yaitu *Mental Demand*, *Physical Demand*, *Temporal Demand*, *Effort*, *Own Performance*, *Frustration*. yang disusun berdasarkan aspek – aspek dari pengukuran NASA-TLX oleh Hart dan Staveland (1988) dengan dimensi beban kerja fisik, yaitu : *Physical Demand* dan *Effort*. Dan dimensi beban mental yakni : *Mental Demand*, *Temporal Demand*, *Frustration Level*, dan *Performance*.

Kuesioner ini berupa lembar pemberian peringkat (*rating*) yang berisi 6 pertanyaan dan tahap perbandingan (pembobotan) yaitu dengan membandingkan item satu dengan yang lainnya,

jika dirasa item satu lebih menggambarkan dirinya maka itu yang akan di lingkari. Contoh dari tahap perbandingan (pembobotan) adalah “MD (*Mental Demand*) dibandingkan dengan PD (*Physical Demand*)” maka manakah yang lebih menggambarkan dirinya, maka itu yang akan di lingkari. Tahap *rating* yang dimaksud yaitu dengan memberikan skor yang diberikan secara subyektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden selama menjalani pekerjaan. Pada masing-masing faktor terdapat skala 0-100. Misalnya MD (*Mental Demand*), jika kebutuhan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa berat, maka subjek di arahkan untuk memberikan skor atau *rating* 61 sampai 80, begitupun sebaliknya. Jika MD yang dirasakan rendah maka subjek dapat memberikan *rating* dari skala 0 sampai 20. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang mengelompokkan jawaban responden tersebut menjadi 5 kelompok alternatif jawaban yaitu skala 81-100 dengan skor 5, skala 61-80 dengan skor 4, skala 41-60 dengan skor 3, skala 21-40 dengan skor 2, dan skala 0-20 dengan skor 1.

Kategorisasi skor *perceived workload* adalah sebagai berikut :

Table 1. Kategorisasi Skor *Perceied Workload*

Skor Rata-Rata WWL	Kategori <i>Perceived Wokload</i>
< 50	Ringan
50 – 80	Sedang
>80	Berat

Validitas dari skala NASA- Task Load Index berdasarkan dari koefisien korelasi pearson diketahui r sebesar 0.57. Reliabilitas dari skala NASA TLX ini adalah sebesar 0,75. Hasil validitas dan reliabilitas dari alat ukur NASA-TLX diatas didapatkan dari uji *Tryout* yang dilakukan oleh Longo (2018) dengan judul “*On the Reliability, Validity and Sensitivity of Three Mental Workload Assesment Techniques for the Evaluation of Instructional designs: A Case Study in a Third- level Course*”. Penelitian ini menguji tingkatan beban yang dirasakan oleh peserta didik saat pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut, reliabilitas dari alat ukur tersebut dapat dikatakan sudah cukup memuaskan atau tinggi.

Sedangkan *work life balance* akan diukur menggunakan Skala lima item adopsi dari Valcour (2007) di mana tanggapan dinilai pada skala lima poin dari 1 = sangat tidak puas, hingga 5 = sangat puas. Salah satu contoh dari item skala tersebut adalah “cara anda membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga”. Reliabilitas dari skala pengukuran ini sebesar 0,93. Berdasarkan hal tersebut, reliabilitas dari alat ukur tersebut dapat dikatakan sudah cukup memuaskan atau tinggi.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur yang dilakukan pada penelitian ini diawali dengan penyusunan proposal penelitian, dengan menentukan variabel X (*perceived workload*) dan variabel Y (*work life balance*). Kemudian mempelajari alat ukur dari kedua variabel yaitu *perceived workload* dan *work life balance* lalu dilakukan penelusuran mengenai validitas dan reliabilitas dari alat ukur variabel X (*perceived workload*) dan variabel Y (*work life balance*) untuk memastikan bahwa alat

ukur tersebut sudah diujikan serta memiliki tingkat sensitifitas yang baik dalam penelitian yang akan dilakukan.

Kemudian, dilakukan bimbingan kepada dosen pembimbing, setelah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti mulai melaksanakan penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian kepada 150 subjek yaitu para pekerja yang pada masa Pandemi Covid-19 pernah mengalami *working from home*. Penyebaran skala dilakukan menggunakan media Google Form yang didalamnya terdapat dua skala penelitian yaitu skala *perceived workload* dan *work life balance*. Proses penelitian berlangsung selama 1 bulan dimulai pada bulan Februari hingga bulan Maret 2021 di Kota Mojokerto dan Kota Jombang.

Setelah semua data terkumpul selanjutnya peneliti melakukan skoring. Selanjutnya peneliti menganalisa menggunakan metode statistik. Data yang telah terkumpul selanjutnya diinput dan diolah dengan program perhitungan Statistik SPSS (*Statistical Packages For Social Science*) dengan menggunakan teknik analisis uji *korelasi product moment*. Setelah melakukan analisa data lalu peneliti menginterpretasikan hasil analisa dan membahasnya dengan mengaitkan teori. Tahap terakhir yaitu dengan menuliskan hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan format yang telah ditentukan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 150 pekerja laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 26 – 46 tahun yang selama masa *Pandemic* pernah mengalami *working from home*. Berikut adalah data demografis subjek penelitian secara ringkas:

Table 2. Data Demografis Penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Gender		
1. Laki-Laki	54	36 %
2. Perempuan	96	64 %
Total	150	100 %
Usia Subjek		
1. 26 – 40 th	109	72,7 %
2. 40 – 46 th	41	27,3 %
Total	150	100 %
Pekerjaan		
1. Guru	84	56 %
2. Pegawai BLUD	4	2,7 %
3. Pegawai Administrasi	25	16,7 %
4. Pegawai Pajak	2	1,3 %
5. Swasta	9	6 %
6. Tutor Bimbel	9	6 %
7. Banker	8	5,3 %
8. Dosen	7	4,7 %
9. Dinas PKP	1	0,7 %
10. Pegawai TU	1	0,7 %
Total	150	100 %

Berdasarkan table 2 diatas, didapatkan jumlah subjek sebanyak 150 pekerja yang pernah mengalami *Working From Home* selama *Pandemic* dengan mayoritas 96 perempuan (64 %) dan rata – rata usia subjek adalah 26 – 40 tahun dengan jumlah 109 orang (72,7 %). Selain itu, dapat diketahui bahwa rata-rata subjek dari penelitian ini bekerja sebagai seorang Guru, dengan jumlah 84 orang (56 %).

Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan teknik analisis uji statistik Korelasi *Product Moment Pearson*. Syarat untuk melakukan uji Korelasi *product moment pearson* adalah data harus berdistribusi normal dan linier, sehingga dilakukan uji Normalitas dan uji Linieritas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian yang diperoleh berasal dari populasi normal. Uji Normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov*, data dikatakan normal apabila nilai signifikan di atas 0,05.

Table 3. Uji Normalitas Data

	Perceived Workload	Work Life Balance
Kolmogorov-Smirnov Z	.814	.634
Asymp. Sig. (2-tailed)	.522	.816

Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada kedua variabel didapatkan nilai signifikan sebesar (0,522 dan 0,816) > 0,05 yang berarti normal.

Selain itu, syarat untuk melakukan uji Korelasi *Product Moment Pearson* adalah data harus linier sehingga dilakukan uji linieritas sebagai berikut.

Table 4. Uji Linieritas

	Sig.
<i>Linearity</i>	.000
Work Life Balance x Perceived Workload	
<i>Deviation from Linearity</i>	.809

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa sig *linearity* $0,000 < 0,05$ dan sig *deviation from linierity* $0,809 > 0,05$. Jika nilai sig *deviation from linierity* lebih besar dari 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut memiliki hubungan yang bersifat linier secara signifikan.

Setelah dilakukan Uji Normalitas dan Uji Linieritas dan diketahui data penelitian yang didapatkan berdistribusi normal dan linier secara signifikan, maka dilakukan analisis Korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *perceived workload* dengan *work life balance* pada pekerja yang *working from home*. Berikut hasil pengukuran yang diperoleh.

Table 5. Deskripsi Uji Korelasi *Product Moment Pearson*

		Perceived Workload	Work Life Balance
Perceived Workload	Pearson Correlation	1	-.382**
	Sig. (2-tailed)		.000
Work Life Balance	Pearson Correlation	-.382**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil dari table diatas, diketahui bahwa terdapat korelasi antara *perceived workload* dengan *work life balance* dan memiliki arah korelasi yang negatif, yaitu semakin tinggi *perceived workload* yang dirasakan maka *work life balance* akan semakin rendah atau tidak dapat tercapai. Dalam hal ini berarti, jika pekerja yang *working from home* merasakan *perceived workload* yang tinggi, maka *work life balance* tidak dapat tercapai.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui dari 150 sampel penelitian, yakni para pekerja yang pernah *working from home*, di dominasi oleh pekerja perempuan dengan presentase (64 %) dengan rata-rata usia 26-40 tahun. Kemudian untuk mengetahui adakah hubungan antara *perceived workload* yang dirasakan dengan *work life balance* para pekerja, maka dilakukan Uji korelasi menggunakan uji korelasi *product moment pearson*. Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan nilai Sig pada kedua variabel yakni ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berkorelasi. Selain itu dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* untuk kedua variabel adalah (-.382) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah korelasi yang negatif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan *perceived workload* memiliki korelasi dengan *work life balance* dan memiliki arah korelasi yang negatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *perceived workload* (X) dengan *work life balance* (Y) pada pekerja *working from home* dapat diterima. Sehingga dengan terbuktinya hipotesis, maka *perceived workload* dapat mempengaruhi *work life balance* pada pekerja yang *working from home* seperti pada masa pandemi saat ini.

Perceived Workload merupakan salah satu hambatan bagi seorang pekerja untuk mencapai *work life balance*. Ketika seorang pekerja merasakan beban mental yang berlebihan dalam bekerja, mereka akan merasakan stres dalam pekerjaannya. Stress kerja dapat dirasakan oleh pekerja ketika tuntutan kerja yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dapat mempengaruhi kondisi pekerja. Hal ini dapat mempengaruhi komitmen kerja pada pekerja. Jika stress kerja tidak dapat ditangani dengan baik, maka komitmen kerja tidak dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Kustanti, (2018) yang menyatakan bahwa *perceived workload* berkorelasi secara positif dengan stress kerja. Dalam hal ini berarti semakin tinggi *perceived workload* yang dirasakan maka semakin tinggi pula stress kerja yang dialami oleh pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa ketika seorang pekerja mengalami stres dalam pekerjaannya, maka komitmen kerja tidak dapat tercapai. Sehingga para pekerja tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai komitmen kerja yang telah ditentukan dengan perusahaan. Ketika para pekerja berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dan berusaha untuk menghilangkan stress yang dirasakan maka ia akan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja dan menyelesaikan tugas. Sehingga waktu dan kesempatan bersama keluarganya ataupun waktu untuk kehidupan pribadinya akan semakin berkurang. Ketika seseorang tidak dapat memberikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dengan keluarga ataupun kehidupan pribadi, maka *work life balance* tidak dapat tercapai.

Selain itu, *perceived workload* juga dapat mempengaruhi *work life balance* melalui dimensi *workload* yang dirasakan. Seperti dimensi tuntutan pekerjaan (*work demands*) yang dirasakan oleh pekerja dan *physical demand* (tuntutan fisik). Ketika seorang pekerja merasakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan maka itu akan berdampak pada *work life balance* pada pekerja. Hal ini dikarenakan, ketika seorang pekerja merasakan tuntutan pekerjaan yang dianggap berlebihan, maka ia akan merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya. Sehingga tuntutan mental akan dirasakannya. Maka dari itu, jika tuntutan kerja yang berlebihan tidak dapat ditangani dengan baik, maka *work life balance* pekerja tidak dapat tercapai.

Pernyataan tersebut telah dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sheikh, Mehar, Hasan & Khalid (2018) tentang dampak tuntutan pekerjaan dan tuntutan rumah pada keseimbangan kehidupan kerja, yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* dengan arah korelasi negatif. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa ketika tuntutan pekerjaan pada pekerja tinggi, maka nilai *work life balance* akan semakin rendah. Dengan kata lain, ketika seorang pekerja merasakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, maka ia tidak dapat menyeimbangkan waktu dan tenaga nya untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun kehidupan dengan keluarganya. Sehingga *work life balance* tidak dapat tercapai. Selain tuntutan kerja, dimensi *perceived workload* yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah tuntutan fisik (*physical demands*) yang berlebihan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Navajas, Ariza & Hernández (2020) tentang analisis model dukungan kontrol permintaan pekerjaan dalam *work life balance*, yang menjelaskan bahwa adanya hubungan antara *physical demand* dengan *work life balance* dan arah korelasi yang negatif. Berdasarkan hal tersebut, jika seorang pekerja merasakan tuntutan fisik dalam pekerjaannya tersebut berlebihan, maka ia akan sulit membagi waktu dan tenaganya untuk kehidupan pribadi ataupun bersama keluarganya. Hal ini dikarenakan, jika para pekerja mendapat tuntutan fisik berlebih dalam dunia pekerjaannya, maka ia akan merasa kecapekan. Sehingga ia akan cenderung beristirahat dan dengan begitu maka waktu untuk kehidupan pribadi maupun dengan keluarganya akan semakin berkurang. Ketika pekerja tersebut tidak dapat memberikan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarganya maka *work life balance* tidak tercapai.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa *perceived workload* merupakan salah satu faktor terpenting bagi para pekerja untuk mewujudkan *work life balance*. Hal ini dikarenakan *perceived workload* memiliki dimensi-dimensi yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti tuntutan kerja yang dapat mengakibatkan tuntutan mental, sehingga para pekerja akan merasakan stress dalam pekerjaannya. jika para pekerja merasakan stress, maka para pekerja akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar tidak merasakan stress secara berkepanjangan. Ketika para pekerja berusaha

untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka ia akan lebih menghabiskan waktu dan tenaganya untuk bekerja. Sehingga, waktu untuk kehidupan pribadinya ataupun kehidupan dengan keluarganya akan semakin berkurang. Sehingga ia tidak dapat mencapai *work life balance*.

Kemudian dimensi *physical demand* atau tuntutan fisik yang berlebihan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dapat mengakibatkan seorang pekerja merasa kecapekan. Sehingga waktu luang akan digunakan untuk beristirahat. Dengan begitu, waktu untuk kehidupan pribadi maupun kehidupan bersama keluarganya akan semakin berkurang. Saat seorang pekerja tidak mampu memberikan waktu yang seimbang antara kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi maupun kehidupan keluarga, maka *work life balance* tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *perceived workload* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada seorang pekerja.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian hubungan *perceived workload* dengan *work life balance* pada pekerja *working from home* adalah sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Sehingga, *perceived workload* dapat mempengaruhi *work life balance* pada pekerja yang *working from home* seperti pada masa pandemi saat ini.

Kelemahan dari penelitian yang berjudul “Hubungan *Perceived Workload* dengan *Work Life Balance* pada pekerja *Working From Home*” yakni metode pengumpulan data yang hanya menggunakan kuesioner dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 saat ini yang tidak memungkinkan untuk dilakukannya metode interview ataupun observasi dalam pengumpulan data. Berdasarkan hal tersebut, data yang didapatkan belum sepenuhnya dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada subjek penelitian ini yakni para pekerja yang pernah mengalami *working from home* akibat pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian ini juga hanya mengambil satu variabel independen yaitu *perceived workload*. Dimana seharusnya masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada pekerja yang *working from home* pada masa pandemi Covid-19 saat ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara *perceived workload* dengan *work life balance* pada pekerja *working from home*. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *perceived workload* maka *work life balance* akan semakin rendah atau tidak dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk para pekerja dan calon pekerja agar dapat belajar untuk mengatasi *perceived workload* dengan baik selain itu diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi pekerja untuk mewujudkan *work life balance*.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk memberikan tambahan kajian dalam bidang Psikologi yang berkaitan dengan variabel *perceived workload* dan *work life balance* pada pekerja yang *working from home*. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik mengenai *perceived workload*, hendaknya meneliti dengan variabel yang lain.

REFERENSI

- Adnan Bataineh, K. (2019). *Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance*. International Business Research, 12(2), 99-112. doi: 10.5539/ibr.v12n2p99
- Allison, B. (2014). *Satisfaction with work-family balance among employed graduate students: Why support may matter more than conflict*.
- Amin, G., & Hastayu, P. *The Influence of Workload, Job Satisfaction and Working Environment toward Woman Work Life Balance*.
- Berkorelasi penggunaan dan praktik kebijakan, kontrol pekerjaan, dan efektivitas kerja-keluarga. Jurnal Perilaku Kejuruan 68: 347-367.
- Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S. (2020). *Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19*. Journal of Population Economics, 1-58 doi: 10.1007/s00148-020-00800-7
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations, 53(6), 747-770 doi: 10.1177/0018726700536001
- Clarke, MC, Koch, LC, & Hill, EJ (2004). *Pekerjaan – Antar muka Keluarga: Membedakan Keseimbangan dan Kesesuaian*. Jurnal Penelitian Ilmu Keluarga dan Konsumen, 33 (2), 121-140
- Cnnindonesia.com. (2020,04 April) *Berdamai Dengan WFH Selama Lockdown di Italia*. Diakses pada 04 April 2020, dari <https://m.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200403210552-269-490217/berdamai-dengan-wfh-selama-lockdown-di-italia>
- Eshetu, G. (2016). *Praktek dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi Teknik Mayor Jenderal Muluget Buli*. Farahani, M.
- Firdaus, R. A., Purnamasari, D., & Akuba, S. F. (2019). *The influence of motivation, leadership and perceived workload as intervening on teacher commitment*. Journal of Educational Science and Technology (EST), 5(3), 268-276. doi: 10.26858/est.v5i3.10847
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personel Life Balance: A Construct Development Study*.
- Fisher, Smith, & B. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology, 14(4), 441-456. doi: 10.1037/a0016737
- Hair, Joseph F. et al., 1995, *Multivariate Data Analysis, 4th Edition*, Prentice Hall: Pearson Education International.
- Hancock, P. A., & Matthews, G. (2019). *Workload and performance: Associations, insensitivities, and dissociations*. Human factors, 61(3), 374-392. doi: 10.1177/0018720818809590
- Hancock, P. A. & Meshkati. (1988). *Development Of NASA-TLX (Task Load Index) : Result Of Empirical And Theoretical Research*. Journal of sains psychology. North-Holland :Nelsevier Science Publishers
- Hart, S. G. (2006, October). *NASA-task load index (NASA-TLX); 20 years later*. In *Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting* (Vol. 50, No. 9, pp. 904-908). Sage CA: Los Angeles, CA: Sage publications. doi: 10.1177/154193120605000909

- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland. doi: 10.1016/S0166-4115(08)62386-9
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). *The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation*. *Applied nursing research*, 49, 70-76. doi: 10.1016/j.apnr.2019.06.001
- Johari, J., Tan, Y. F., & Tjik, Z. I. (2016). *Autonomy, Workload, Work Life Balance And Job Performance Teachers*. *International Journal of Education Management*
- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). *Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 199-209. doi: 10.1016/j.jhtm.2020.01.003
- Kellman, S. K. (2015). *An investigation into work-life balance and burnout in a software company in Ireland* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland)
- Kompas TV. (2020,12 Maret). WHO Tetapkan Wabah Virus Corona Sebagai Pandemi Global. Diakses pada 12 maret 2020, dari <https://www.kompas.tv/article/70893/who-tetapkan-wabah-virus-corona-sebagai-pandemi-global>
- Kompas.com. (2020,25 Juni). IMF: Covid-19 Sebabkan Perekonomian Global Rugi Rp 168.000 Triliun. Diakses pada 25 Juni 2020, dari <https://money.kompas.com/read/2020/06/25/125033526/imf-covid-19-sebabkan-perekonomian-global-rugi-rp-168000-triliun>
- Kossek, EE, Lautsch, BA, & Eaton, S, (2005). *Telecommuting, kontrol, dan manajemen batas*.
- Longo, L. (2018). *On the Reliability, Validity and Sensitivity of Three Mental Workload Assessment Techniques for the Evaluation of Instructional Designs: A Case Study in a Third-level Course*. In *CSEDU* (2) (pp. 166-178). doi: 10.5220/0006801801660178
- Meenakshi, et.al. (2013). *The importance of work-life-balance*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* vol, 14(3), 31-35. doi: 10.9790/487X-1433135
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150. doi: 10.36574/jpp.v4i2.199
- Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., & Hernández-Perlines, F. (2020). *Analyzing the Job Demands-Control-Support Model in Work-Life Balance: A Study among Nurses in the European Context*. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2847. doi: 10.3390/ijerph17082847
- Nilles, J.M., 1994. *"Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters"*. Van Nostrand Reinhold, New York.
- Nino, V., Marchak, F., & Claudio, D. (2019, September). *Association Between Perceived Workload and Adverse Body Posture*. In *Proceedings of the International Symposium on Human Factors and Ergonomics in Health Care* (Vol. 8, No. 1, pp. 182-186). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications. doi: 10.1177/2327857919081046

- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). *Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia*. International Journal of Business, Economics and Law, 8(2), 52-57
- Puspitasari, M. D., & Kustanti, E. R. (2018). *Hubungan antara persepsi beban kerja dengan stress kerja pada Air Traffic Controller di Perum LPPNPI Airnav Indonesia cabang madya Surabaya*. Empati, 7(1), 113-118.
- Ratnesh, M., Ali, A., & Sinha, A. R. (2019). *Determinants of work-life balance: A cross-cultural review of selected Asian countries*. Space and Culture, India, 7(1), 223-239. doi: 10.20896/saci.v7i1.478
- Roy, G. (2016). *IMPACT OF MOBILE COMMUNICATION TECHNOLOGY ON THE WORK LIFE BALANCE OF WORKING WOMEN-A REVIEW OF DISCOURSES*. Journal of contemporary management research, 10(1).
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). *Impact of work and home demands on work life balance: Mediating role of work family conflicts*. Pyrex Journal of Business and Finance Management Research, 4(5), 48-57.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Syihabudhin, S., Nora, E., & Kurniawan, O. D. D. (2020, August). *Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java*. In 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019) (pp. 141-146). Atlantis Press. doi: 10.2991/aebmr.k200812.025
- Valcour, M. (2007). *Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance*. Journal of applied psychology, 92(6), 1512. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). *The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia*. Journal of Critical Reviews, 7(9), 1103-1108. doi: 10.31838/jcr.07.09.203
- Worldometers.info. (2020, 15 November). Reported Cases and Deaths by Country, Territory, or Conveyance. Diakses pada 15 November 2020, dari <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Zainuddin, S., Muhamad, A., Kahmis, M. H., & Mamat, N. (2020). *Work-Life Balance in Relation to Workload Experience and Work-Life Programme: A Study in a Government Ministry of Malaysia*. Journal of Business Management and Accounting, 5, 37-55.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 1.1 Kuesioner *Perceived Workload*

BAGIAN I

Petunjuk Pengisian:

Bandingkan dua dimensi beban kerja dibawah ini kemudian pilihlah salah satu dari pasangan berikut yang dirasa menjadi sumber terbesar dalam mengalami beban kerja saat melaksanakan pekerjaan.

1. MD = Mental Demand PD = Physical Demand
 - a. PD (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut).
 - b. MD (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
2. MD = Mental Demand TD = Temporal Demand
 - a. TD (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat).
 - b. MD (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
3. MD = Mental Demand P = Performance
 - a. P (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)
 - b. MD (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
4. MD = Mental Demand FR = Frustration Level
 - a. FR (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)
 - b. MD (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
5. MD = Mental Demand EF = Effort
 - a. EF (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)
 - b. MD (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)
6. PD = Physical Demand TD = Temporal Demand
 - a. TD (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat)
 - b. PD (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut)
7. PD = Physical Demand P = Performance
 - a. P (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)
 - b. PD (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut)
8. PD = Physical Demand FR = Frustration Level
 - a. FR (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)

- b. PD (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut)
- 9. EF = Effort PD = Physical Demand
 - a. EF (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)
 - b. PD (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut)
- 10. TD = Temporal Demand P = Performance
 - a. TD (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat)
 - b. P (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)
- 11. TD = Temporal Demand FR = Frustration Level
 - a. TD (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat)
 - b. FR (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)
- 12. TD = Temporal Demand EF = Effort
 - a. TD (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat)
 - b. EF (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)
- 13. P = Performance FR = Frustration Level
 - a. P (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)
 - b. FR (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)
- 14. P = Performance EF = Effort
 - a. P (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)
 - b. EF (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)
- 15. EF = Effort FR = Frustration Level
 - a. EF (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)
 - b. FR (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu skala dari 1 sampai 10 dibawah ini sesuai dengan dimensi beban kerja yang Anda rasakan. Semakin Besar angka yang dipilih maka semakin tinggi pula kondisi/perasaan yang anda alami berdasarkan pertanyaan yang diberikan. Sebaiknya Semakin Kecil angka yang anda pilih maka akan semakin rendah pula kondisi / perasaan yang anda alami.

Perlu diingat bahwa jawaban yang Anda pilih tidak terdapat nilai "salah" atau "benar"

1. Mental Demand : Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

2. Physical Demand (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

3. Temporal Demand (Tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat).

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

4. Performance (Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

5. Effort (Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pekerja)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

6. Frustration Level (Seberapa merasa tidak aman, putus asa, jengkel, stress, dan kesal yang dirasakan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut)

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Rendah					Tinggi				

Lampiran 1.2 Kuesioner *Work Life Balance*

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan di bawah ini, yang sesuai dengan diri Anda. Perlu diingat bahwa jawaban yang Anda pilih tidak terdapat nilai "salah" atau "benar"

Terdapat lima (5) pilihan jawaban pada setiap pernyataan sebagai berikut :

SP = Sangat Puas

P = Puas

SDP = Sedikit Puas

TP = Tidak Puas


STP = Sangat Tidak Puas

No	Item	STP	TP	SDP	P	SP
1	Cara anda membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga					
2	Cara anda membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga					
3	Seberapa sejalan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga anda					
4	Kemampuan anda menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi/keluarga					
5	Kesempatan yang anda miliki untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan menjalankan tugas-tugas keluarga					

Lampiran 2. *Screen Shot* Kuesioner Penelitian

Lampiran 2.1 *Screen Shot* Kuesioner *Perceived Workload*

CONTOH BAGIAN I



WhatsApp 3G 16.57 92% docs.google.com

Kuesioner Penelitian

* Wajib

Kuesioner Penelitian (Bagian 1)

Petunjuk Pengisian :

Bandingkan dua dimensi beban kerja dibawah ini kemudian pilihlah salah satu dari pasangan berikut yang dirasa menjadi sumber terbesar dalam mengalami beban kerja saat melaksanakan pekerjaan.

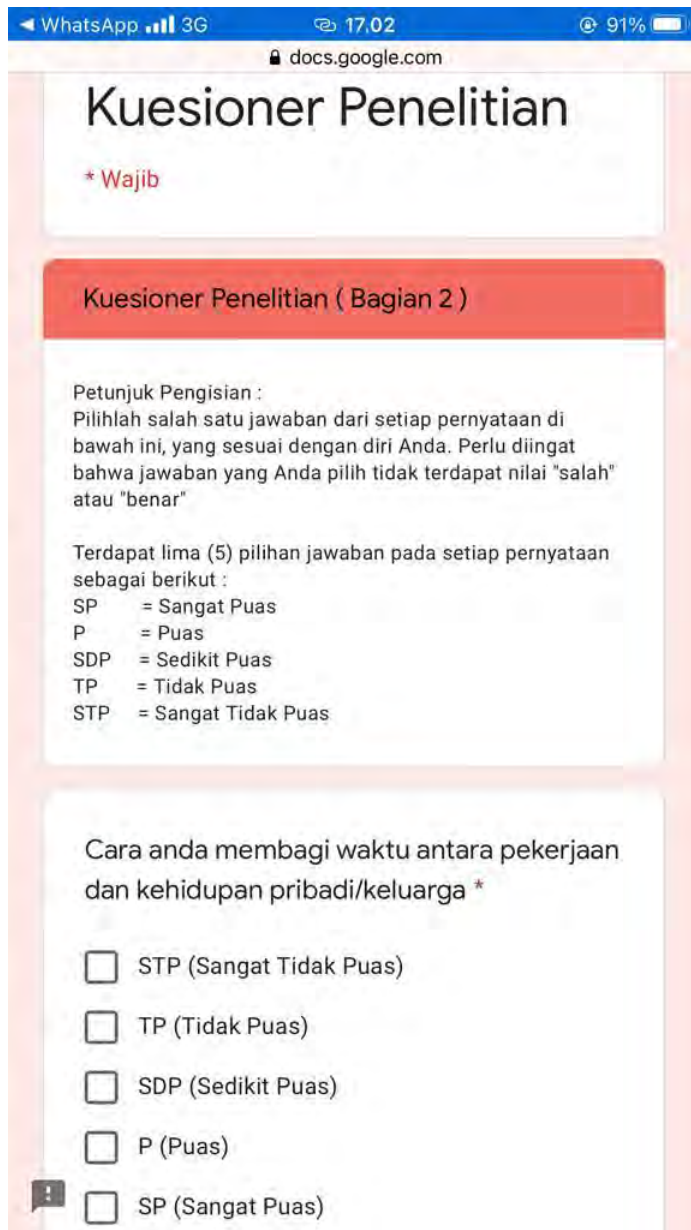
*

☐ Physical Demand (Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. seperti mendorong, menarik, memutar, menjalankan, berat atau tidaknya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut).

☐ Mental Demand (Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. seperti berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari)

Lampiran 2.2 *Screen Shot Kuesioner Work Life Balance*

CONTOH



WhatsApp 3G 17.02 91%

docs.google.com

Kuesioner Penelitian

* Wajib

Kuesioner Penelitian (Bagian 2)

Petunjuk Pengisian :
Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan di bawah ini, yang sesuai dengan diri Anda. Perlu diingat bahwa jawaban yang Anda pilih tidak terdapat nilai "salah" atau "benar"

Terdapat lima (5) pilihan jawaban pada setiap pernyataan sebagai berikut :

- SP = Sangat Puas
- P = Puas
- SDP = Sedikit Puas
- TP = Tidak Puas
- STP = Sangat Tidak Puas

Cara anda membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga *

- ☐ STP (Sangat Tidak Puas)
- ☐ TP (Tidak Puas)
- ☐ SDP (Sedikit Puas)
- ☐ P (Puas)
- ☐ SP (Sangat Puas)

Lampiran 3. Perhitungan Skala

Lampiran 3.1 Perhitungan Skor *Perceived Workload*

Pekerjaan	Jenis Kelamin	Usia	PERBANDINGAN BERPASANGAN						TOTAL	PEMBERIAN RATING						WWL (Perbandingan X Rating)						TOTAL	NILAI AKHIR (total / 15)	BULATAN	KATEGORI Beban Mental
			MD	PD	TD	P	FR	EF		MD	PD	TD	P	FR	EF	MD	PD	TD	OP	FR	EF				
PNS	Laki-laki	45	4	0	3	4	1	3	15	70	30	60	70	60	60	280	0	180	280	60	180	980	65,333333	65	Sedang
Guru SD	Perempuan	36	4	1	2	5	3	0	15	60	30	60	70	50	60	240	30	120	350	150	0	890	59,333333	59	Sedang
Tutor Bimbel	Perempuan	28	3	0	5	3	3	1	15	70	30	80	80	60	70	210	0	400	240	180	70	1100	73,333333	73	Sedang
Banker	Perempuan	27	4	0	3	5	2	1	15	60	20	60	60	40	60	240	0	180	300	80	60	860	57,333333	57	Sedang
Guru / PNS	Perempuan	31	4	1	2	4	3	1	15	80	20	70	70	50	80	320	20	140	280	150	80	990	66	66	Sedang
Guru	Laki-laki	38	4	0	3	4	3	1	15	90	20	80	80	60	80	360	0	240	320	180	80	1180	78,666667	79	Sedang

Guru Honorer	Pere mpu an	27	3	0	3	4	4	1	15	60	20	50	50	50	60	18 0	0	15 0	20 0	20 0	60	79 0	52,66 6666 67	53	Sedang
Guru	Pere mpu an	43	4	1	5	3	2	0	15	70	30	60	70	50	70	28 0	30	30 0	21 0	10 0	0	92 0	61,33 3333 33	61	Sedang
Guru	Pere mpu an	45	4	0	4	3	2	2	15	80	10	60	60	40	60	32 0	0	24 0	18 0	80	12 0	94 0	62,66 6666 67	63	Sedang
Pegawai Bank	Laki- laki	46	3	2	5	3	2	0	15	80	50	70	70	60	70	24 0	10 0	35 0	21 0	12 0	0	10 20	68	68	Sedang
Dosen	Pere mpu an	37	5	0	4	3	2	1	15	90	30	90	70	60	70	45 0	0	36 0	21 0	12 0	70	12 10	80,66 6666 67	81	Berat
Pegawai TU	Pere mpu an	34	4	0	5	2	3	1	15	60	40	60	50	50	60	24 0	0	30 0	10 0	15 0	60	85 0	56,66 6666 67	57	Sedang
Guru	Pere mpu an	30	5	0	4	3	2	1	15	60	20	50	50	30	60	30 0	0	20 0	15 0	60	60	77 0	51,33 3333 33	51	Sedang
Guru	Pere mpu an	35	1	2	5	2	3	2	15	90	90	90	80	80	80	90	18 0	45 0	16 0	24 0	16 0	12 80	85,33 3333 33	85	Berat
Guru	Laki- laki	30	3	0	4	2	5	1	15	90	30	10 0	60	70	10 0	27 0	0	40 0	12 0	35 0	10 0	12 40	82,66 6666 67	83	Berat
Guru	Pere mpu	35	3	1	4	3	4	0	15	70	20	70	70	50	70	21	20	28	21	20	0	92	61,33 3333	61	Sedang

	an															0		0	0	0		0	33		
Guru	Pere mpu an	29	5	0	4	3	2	1	15	90	20	80	80	60	80	45 0	0	32 0	24 0	12 0	80	12 10	80,66 6666 67	81	Berat
Guru	Pere mpu an	46	4	0	5	3	2	1	15	70	10	70	60	50	60	28 0	0	35 0	18 0	10 0	60	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Guru	Pere mpu an	31	3	0	5	3	3	1	15	70	20	60	60	40	60	21 0	0	30 0	18 0	12 0	60	87 0	58	58	Sedang
Guru	Pere mpu an	33	4	0	3	2	5	1	15	80	30	80	70	60	80	32 0	0	24 0	14 0	30 0	80	10 80	72	72	Sedang
Guru	Pere mpu an	29	4	0	3	2	5	1	15	70	20	60	50	30	50	28 0	0	18 0	10 0	15 0	50	76 0	50,66 6666 67	51	Sedang
Guru	Laki- laki	46	5	2	4	1	3	0	15	80	40	80	20	20	70	40 0	80	32 0	20	60	0	88 0	58,66 6666 67	59	Sedang
Dinas PKP	Pere mpu an	26	3	2	2	3	2	3	15	90	60	80	70	70	70	27 0	12 0	16 0	21 0	14 0	21 0	11 10	74	74	Sedang
PNS	Pere mpu an	36	5	1	2	3	0	4	15	80	30	90	80	80	50	40 0	30	18 0	24 0	0	20 0	10 50	70	70	Sedang
Guru	Pere mpu	28	4	3	0	1	5	2	15	70	70	50	50	50	70	28 0	21 0	0	50	25 0	14 0	93 0	62	62	Sedang

	an																									
Karyawan Swasta	Pere mpu an	31	4	0	5	1	2	3	15	50	10	90	50	60	70	20 0	0	45 0	50	12 0	21 0	10 30	68,66 6666 67	69	Sedang	
Administrasi keuangan	Pere mpu an	26	4	0	1	3	5	2	15	90	50	40	80	90	90	36 0	0	40	24 0	45 0	18 0	12 70	84,66 6666 67	85	Berat	
Pegawai RSUD	Laki- laki	26	2	0	2	2	5	4	15	80	40	80	80	80	80	16 0	0	16 0	16 0	40 0	32 0	12 00	80	80	Sedang	
Guru	Pere mpu an	34	4	0	3	4	3	1	15	70	10	60	40	20	50	28 0	0	18 0	16 0	60	50	73 0	48,66 6666 67	49	Ringan	
Guru	Pere mpu an	29	5	1	4	3	2	0	15	80	10	70	60	50	60	40 0	10	28 0	18 0	10 0	0	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang	
Guru	Laki- laki	44	5	0	4	2	3	1	15	80	10	70	60	60	70	40 0	0	28 0	12 0	18 0	70	10 50	70	70	Sedang	
Guru	Pere mpu an	46	4	1	4	3	2	1	15	80	10	70	60	40	60	32 0	10	28 0	18 0	80	60	93 0	62	62	Sedang	
Guru	Laki- laki	35	4	0	4	2	4	1	15	70	20	70	50	40	60	28 0	0	28 0	10 0	16 0	60	88 0	58,66 6666 67	59	Sedang	
Guru	Pere mpu an	38	0	2	5	4	3	1	15	90	90	80	90	90	80	0	18 0	40 0	36 0	27 0	80	12 90	86	86	Berat	
Karyawan	Pere	31	2	0	3	2	5	3	15	50	10	60	70	70	90	10	0	18	14	35	27	10	69,33	69	Sedang	

Swasta	mpu an															0		0	0	0	0	0	40	333333		
Guru	Laki-laki	27	4	0	4	2	4	1	15	70	20	70	50	30	60	280	0	280	100	120	60	840	56	56	Sedang	
Guru	Laki-laki	36	4	1	4	3	3	0	15	70	10	60	60	30	60	280	10	240	180	90	0	800	53,333333	53	Sedang	
Tutor bimbel	Pere mpu an	27	4	0	4	3	3	1	15	90	10	70	70	50	70	360	0	280	210	150	70	1070	71,333333	71	Sedang	
Tutor bimbel	Pere mpu an	30	5	0	4	2	3	1	15	70	20	60	50	40	60	350	0	240	100	120	60	870	58	58	Sedang	
Tutor bimbel	Pere mpu an	26	3	0	4	3	4	1	15	80	10	70	80	60	70	240	0	280	240	240	70	1070	71,333333	71	Sedang	
Tutor bimbel	Pere mpu an	29	4	0	5	2	3	1	15	100	10	80	70	60	80	400	0	400	140	180	80	1200	80	80	Sedang	
Guru olahraga	Pere mpu an	30	4	0	5	2	3	1	15	80	20	70	70	60	80	320	0	350	140	180	80	1070	71,333333	71	Sedang	
Guru Penjas	Pere mpu an	32	5	3	3	1	3	0	15	70	60	60	50	50	70	350	180	180	50	150	0	910	60,666667	61	Sedang	
Pegawai Administrasi	Laki-laki	27	4	0	3	4	3	1	15	80	10	70	70	60	70	320	0	210	280	180	70	1060	70,666666	71	Sedang	

Rsud																							67		
Pegawai Administrasi	Pere mpu an	26	5	0	3	2	4	1	15	70	30	60	60	50	60	35 0	0	18 0	12 0	20 0	60	91 0	60,66 6666 67	61	Sedang
Guru	Pere mpu an	26	5	2	4	2	1	1	15	80	50	60	60	50	60	40 0	10 0	24 0	12 0	50	60	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Guru SMP	Pere mpu an	45	4	0	5	2	3	1	15	80	30	70	60	50	70	32 0	0	35 0	12 0	15 0	70	10 10	67,33 3333 33	67	Sedang
Tutor bimbel	Pere mpu an	26	3	0	5	3	3	1	15	70	30	70	60	40	60	21 0	0	35 0	18 0	12 0	60	92 0	61,33 3333 33	61	Sedang
Guru	Laki- laki	35	4	2	4	1	4	0	15	80	60	70	70	50	60	32 0	12 0	28 0	70	20 0	0	99 0	66	66	Sedang
Guru	Laki- laki	34	4	1	4	2	4	0	15	80	30	70	70	70	70	32 0	30	28 0	14 0	28 0	0	10 50	70	70	Sedang
Guru	Laki- laki	46	4	3	4	1	3	0	15	80	80	70	60	50	70	32 0	24 0	28 0	60	15 0	0	10 50	70	70	Sedang
Guru	Pere mpu an	30	5	0	4	3	2	1	15	80	30	70	60	40	60	40 0	0	28 0	18 0	80	60	10 00	66,66 6666 67	67	Sedang
Guru	Laki- laki	30	5	3	3	1	3	0	15	80	70	70	60	50	60	40 0	21 0	21 0	60	15 0	0	10 30	68,66 6666 67	69	Sedang
Guru	Pere mpu	28	4	1	4	1	4	1	15	70	30	60	50	60	60	28 0	30	24 0	50	24 0	60	90 0	60	60	Sedang

	an																									
Guru	Laki-laki	32	4	0	3	3	4	1	15	70	20	60	60	40	60	280	0	180	180	160	60	860	57,333333	57	Sedang	
Guru Seni Budaya	Laki-laki	45	5	0	4	2	3	1	15	80	30	80	60	60	70	400	0	320	120	180	70	1090	72,666667	73	Sedang	
Guru	Pere mpu an	39	3	0	4	4	3	1	15	90	30	80	80	70	80	270	0	320	320	210	80	1200	80	80	Sedang	
Guru SMA	Pere mpu an	44	5	0	4	3	2	1	15	80	20	70	60	60	70	400	0	280	180	120	70	1050	70	70	Sedang	
Guru SMA	Pere mpu an	32	5	0	4	2	3	1	15	70	10	60	50	50	60	350	0	240	100	150	60	900	60	60	Sedang	
Guru	Pere mpu an	29	5	1	3	4	2	0	15	80	40	70	80	60	60	400	40	210	320	120	0	1090	72,666667	73	Sedang	
Guru Matematika SMA	Laki-laki	39	4	1	5	3	2	0	15	80	30	70	70	60	70	320	30	350	210	120	0	1030	68,666667	69	Sedang	
Guru	Pere mpu an	46	3	1	4	3	4	0	15	80	30	80	80	60	70	240	30	320	240	240	0	1070	71,333333	71	Sedang	
Swasta	Laki-laki	26	5	4	3	0	1	2	15	50	50	50	50	50	50	250	200	150	0	50	100	750	50	50	Sedang	

Guru	Pere mpu an	46	5	2	4	1	3	0	15	90	30	70	70	60	90	45 0	60	28 0	70	18 0	0	10 40	69,33 3333 33	69	Sedang
Guru	Pere mpu an	44	5	2	4	2	2	0	15	80	50	80	70	60	70	40 0	10 0	32 0	14 0	12 0	0	10 80	72	72	Sedang
Guru	Laki- laki	46	4	0	4	2	4	1	15	70	40	70	70	70	70	28 0	0	28 0	14 0	28 0	70	10 50	70	70	Sedang
SWASTA	Laki- laki	26	4	0	3	1	5	2	15	90	40	80	70	70	70	36 0	0	24 0	70	35 0	14 0	11 60	77,33 3333 33	77	Sedang
Karyawan swasta	Laki- laki	27	2	0	4	1	4	4	15	10 0	60	80	10 0	80	30	20 0	0	32 0	10 0	32 0	12 0	10 60	70,66 6666 67	71	Sedang
Karyawan swasta	Laki- laki	38	4	5	1	2	0	3	15	40	10 0	10 0	10 0	10 0	30	16 0	50 0	10 0	20 0	0	90	10 50	70	70	Sedang
Pegawai RSUD bagian Administrasi	Laki- laki	44	3	0	5	4	2	1	15	80	30	70	70	60	70	24 0	0	35 0	28 0	12 0	70	10 60	70,66 6666 67	71	Sedang
Bagian Administrasi ruangan RSUD	Laki- laki	33	4	0	3	5	2	1	15	70	30	60	80	40	70	28 0	0	18 0	40 0	80	70	10 10	67,33 3333 33	67	Sedang
Pegawai Administrasi	Pere mpu an	33	4	0	2	4	4	1	15	70	30	40	60	50	60	28 0	0	80	24 0	20 0	60	86 0	57,33 3333 33	57	Sedang

Pegawai administrasi Apotek	Pere mpu an	30	3	1	4	4	3	0	15	70	10	50	60	40	60	21 0	10	20 0	24 0	12 0	0	78 0	52	52	Sedang
Guru	Pere mpu an	43	4	0	3	5	2	1	15	70	30	60	70	50	60	28 0	0	18 0	35 0	10 0	60	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Guru	Pere mpu an	40	4	1	5	2	3	0	15	80	40	80	70	50	60	32 0	40	40 0	14 0	15 0	0	10 50	70	70	Sedang
Pegawai Administrasi Ruangan RSUD	Laki-laki	37	3	0	3	5	3	1	15	90	40	70	90	50	70	27 0	0	21 0	45 0	15 0	70	11 50	76,66 6666 67	77	Sedang
Pegawai Apotek	Pere mpu an	40	2	0	3	5	3	2	15	60	30	50	60	60	60	12 0	0	15 0	30 0	18 0	12 0	87 0	58	58	Sedang
Administrasi RSUD	Laki-laki	45	4	0	3	5	2	1	15	90	30	70	90	60	70	36 0	0	21 0	45 0	12 0	70	12 10	80,66 6666 67	81	Berat
Pegawai Apotek	Pere mpu an	28	3	1	3	3	4	1	15	80	30	50	70	60	70	24 0	30	15 0	21 0	24 0	70	94 0	62,66 6666 67	63	Sedang
Pegawai administrasi ruangan	Pere mpu an	40	4	0	3	4	3	1	15	60	30	60	70	50	60	24 0	0	18 0	28 0	15 0	60	91 0	60,66 6666 67	61	Sedang
Dosen	Laki-laki	33	4	0	3	4	3	1	15	90	60	10 0	10 0	70	10 0	36 0	0	30 0	40 0	21 0	10 0	13 70	91,33 3333 33	91	Berat

Dosen	Pere mpu an	32	2	1	5	3	4	0	15	80	60	10 0	90	60	10 0	16 0	60	50 0	27 0	24 0	0	12 30	82	82	Berat
Dosen	Pere mpu an	28	2	1	3	4	5	0	15	80	60	80	90	90	10 0	16 0	60	24 0	36 0	45 0	0	12 70	84,66 6666 67	85	Berat
Guru SMA SWASTA	Pere mpu an	34	5	0	3	2	4	1	15	10 0	10	80	80	90	80	50 0	0	24 0	16 0	36 0	80	13 40	89,33 3333 33	89	Berat
Pegawai administrasi ruangan	Pere mpu an	40	4	0	3	4	3	1	15	60	30	60	70	50	60	24 0	0	18 0	28 0	15 0	60	91 0	60,66 6666 67	61	Sedang
Dosen	Laki- laki	30	3	1	5	2	4	0	15	10 0	50	10 0	90	70	10 0	30 0	50	50 0	18 0	28 0	0	13 10	87,33 3333 33	87	Berat
Guru / PNS	Pere mpu an	41	4	1	4	3	3	0	15	80	40	70	60	50	70	32 0	40	28 0	18 0	15 0	0	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Dosen	Laki- laki	43	2	0	4	5	3	1	15	70	50	80	10 0	50	10 0	14 0	0	32 0	50 0	15 0	10 0	12 10	80,66 6666 67	81	Berat
Guru	Laki- laki	45	4	0	5	2	3	1	15	80	20	70	60	40	60	32 0	0	35 0	12 0	12 0	60	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Guru	Pere mpu an	44	4	0	4	2	4	1	15	90	20	70	70	50	70	36 0	0	28 0	14 0	20 0	70	10 50	70	70	Sedang

Guru	Pere mpu an	45	4	0	4	2	4	1	15	90	30	80	70	50	70	36 0	0	32 0	14 0	20 0	70	10 90	72,66 6666 67	73	Sedang
Guru SMA	Laki- laki	46	4	0	4	2	4	1	15	80	30	70	70	50	70	32 0	0	28 0	14 0	20 0	70	10 10	67,33 3333 33	67	Sedang
Guru	Laki- laki	43	4	0	5	2	3	1	15	70	30	60	60	50	70	28 0	0	30 0	12 0	15 0	70	92 0	61,33 3333 33	61	Sedang
Guru	Laki- laki	45	3	2	5	2	3	0	15	90	50	80	80	60	80	27 0	10 0	40 0	16 0	18 0	0	11 10	74	74	Sedang
Tutor bimbel	Laki- laki	32	4	1	4	2	4	0	15	10 0	50	90	80	70	80	40 0	50	36 0	16 0	28 0	0	12 50	83,33 3333 33	83	Berat
Guru SMP	Pere mpu an	43	4	2	3	2	4	0	15	80	60	70	40	40	60	32 0	12 0	21 0	80	16 0	0	89 0	59,33 3333 33	59	Sedang
Guru SMP	Laki- laki	43	5	1	3	2	4	0	15	80	50	60	60	40	60	40 0	50	18 0	12 0	16 0	0	91 0	60,66 6666 67	61	Sedang
Guru SMP	Pere mpu an	46	5	1	3	3	3	0	15	70	30	60	60	40	60	35 0	30	18 0	18 0	12 0	0	86 0	57,33 3333 33	57	Sedang
Guru SMP	Pere mpu an	44	4	0	4	2	4	1	15	90	40	80	80	60	80	36 0	0	32 0	16 0	24 0	80	11 60	77,33 3333 33	77	Sedang
Guru SMP	Pere mpu	31	4	1	4	3	3	0	15	70	40	70	60	50	60	28	40	28	18	15	0	93	62	62	Sedang

	an															0		0	0	0		0			
Pegawai Administrasi	Laki-laki	45	5	0	4	3	2	1	15	80	30	70	70	50	70	40 0	0	28 0	21 0	10 0	70	10 60	70,66 6666 67	71	Sedang
Banker	Pere mpu an	26	4	0	3	5	2	1	15	80	10	60	80	40	70	32 0	0	18 0	40 0	80	70	10 50	70	70	Sedang
Pegawai pajak	Pere mpu an	38	4	0	2	4	4	1	15	80	50	70	80	60	70	32 0	0	14 0	32 0	24 0	70	10 90	72,66 6666 67	73	Sedang
Dosen	Laki-laki	33	4	0	3	4	3	1	15	90	60	10 0	10 0	70	10 0	36 0	0	30 0	40 0	21 0	10 0	13 70	91,33 3333 33	91	Berat
Guru	Pere mpu an	45	5	0	4	3	2	1	15	70	20	60	60	50	50	35 0	0	24 0	18 0	10 0	50	92 0	61,33 3333 33	61	Sedang
Guru	Pere mpu an	42	3	0	3	5	3	1	15	70	30	30	80	40	60	21 0	0	90	40 0	12 0	60	88 0	58,66 6666 67	59	Sedang
Pegawai Administrasi Ruangan	Laki-laki	29	5	0	3	4	2	1	15	80	50	70	70	50	60	40 0	0	21 0	28 0	10 0	60	10 50	70	70	Sedang
Guru SD	Laki-laki	31	4	0	4	2	4	1	15	80	30	70	80	50	70	32 0	0	28 0	16 0	20 0	70	10 30	68,66 6666 67	69	Sedang
Guru SD	Pere mpu	46	4	0	5	2	3	1	15	90	30	80	70	60	70	36 0	0	40 0	14 0	18 0	70	11 50	76,66 6666	77	Sedang

	an																						67		
Guru	Laki-laki	46	4	3	3	2	3	0	15	80	70	80	80	50	60	32 0	21 0	24 0	16 0	15 0	0	10 80	72	72	Sedang
Guru SD	Pere mpu an	42	3	1	4	3	4	0	15	90	20	90	90	60	60	27 0	20	36 0	27 0	24 0	0	11 60	77,33 3333 33	77	Sedang
Guru	Pere mpu an	44	4	0	4	3	3	1	15	70	20	60	60	30	60	28 0	0	24 0	18 0	90	60	85 0	56,66 6666 67	57	Sedang
Guru	Pere mpu an	35	4	0	4	3	3	1	15	80	40	60	60	40	60	32 0	0	24 0	18 0	12	60	92 0	61,33 3333 33	61	Sedang
Tutor bimbel	Laki-laki	26	3	1	2	5	4	0	15	90	40	70	80	60	70	27 0	40	14 0	40 0	24 0	0	10 90	72,66 6666 67	73	Sedang
Administrasi apotek	Pere mpu an	37	4	0	2	4	3	2	15	80	50	70	70	60	70	32 0	0	14 0	28 0	18 0	14 0	10 60	70,66 6666 67	71	Sedang
Guru	Laki-laki	27	4	0	4	4	2	1	15	80	70	70	80	60	70	32 0	0	28 0	32 0	12 0	70	11 10	74	74	Sedang
Pegawai administrasi ruangan	Laki-laki	38	5	0	2	4	3	1	15	70	60	70	70	60	80	35 0	0	14 0	28 0	18 0	80	10 30	68,66 6666 67	69	Sedang
Banker	Laki-laki	28	4	0	4	3	3	1	15	70	30	60	60	50	60	28 0	0	24 0	18 0	15 0	60	91 0	60,66 6666 67	61	Sedang
Banker	Pere	27	4	0	4	4	2	1	15	90	30	80	80	60	80	36	0	32	32	12	80	12	80	80	Sedang

	mpu an															0		0	0	0		00			
Guru TK	Pere mpu an	26	2	0	5	3	4	1	15	70	40	80	80	60	80	14 0	0	40 0	24 0	24 0	80	11 00	73,33 3333 33	73	Sedang
Banker	Laki- laki	37	4	0	3	1	4	3	15	80	20	80	90	60	80	32 0	0	24 0	90	24 0	24 0	11 30	75,33 3333 33	75	Sedang
Guru TK	Pere mpu an	26	4	1	3	3	4	0	15	80	30	70	70	50	80	32 0	30	21 0	21 0	20 0	0	97 0	64,66 6666 67	65	Sedang
Banker	Pere mpu an	27	4	0	3	4	3	1	15	90	40	80	90	60	70	36 0	0	24 0	36 0	18 0	70	12 10	80,66 6666 67	81	Berat
Pegawai BLUD	Pere mpu an	28	5	0	4	2	3	1	15	80	50	70	80	70	80	40 0	0	28 0	16 0	21 0	80	11 30	75,33 3333 33	75	Sedang
Pegawai BLUD	Pere mpu an	27	4	0	4	3	3	1	15	80	30	70	80	50	70	32 0	0	28 0	24 0	15 0	70	10 60	70,66 6666 67	71	Sedang
Administrasi	Pere mpu an	27	2	0	5	3	4	1	15	70	40	80	80	60	80	14 0	0	40 0	24 0	24 0	80	11 00	73,33 3333 33	73	Sedang
Guru	Pere mpu an	32	5	0	4	2	3	1	15	90	50	80	80	70	80	45 0	0	32 0	16 0	21 0	80	12 20	81,33 3333 33	81	Berat
Pegawai	Laki-	28	5	0	2	3	4	1	15	80	40	70	70	50	70	40	0	14	21	20	70	10	68	68	Sedang

BLUD	laki															0		0	0	0		20			
Administrasi ruangan	Laki-laki	29	4	0	3	5	2	1	15	80	50	70	80	60	50	320	0	210	400	120	50	1100	73,333333	73	Sedang
Banker	Laki-laki	26	4	0	4	2	4	1	15	80	20	60	80	50	70	320	0	240	160	200	70	990	66	66	Sedang
Tutor bimbel	Pere mpuan	28	4	1	4	2	4	0	15	80	40	70	70	60	80	320	40	280	140	240	0	1020	68	68	Sedang
Pegawai Administrasi	Laki-laki	27	5	0	1	3	4	2	15	90	30	70	70	60	80	450	0	70	210	240	160	1130	75,333333	75	Sedang
Pegawai Administrasi Apotek	Pere mpuan	34	4	0	2	4	3	2	15	80	20	70	70	70	70	320	0	140	280	210	140	1090	72,666667	73	Sedang
Kasir	Pere mpuan	27	5	0	3	4	2	1	15	90	40	70	70	50	70	450	0	210	280	100	70	1110	74	74	Sedang
Administrasi Ruangan	Pere mpuan	29	4	2	4	2	3	0	15	90	20	70	60	60	70	360	40	280	120	180	0	980	65,333333	65	Sedang
Pegawai Administrasi	Laki-laki	40	3	0	3	4	2	3	15	80	30	70	70	70	50	240	0	210	280	140	150	1020	68	68	Sedang
Guru / PNS	Pere mpuan	44	4	2	3	0	4	2	15	90	60	70	70	60	70	360	120	210	0	240	140	1070	71,333333	71	Sedang
SWASTA	Laki-	26	4	1	2	4	3	1	15	80	50	60	70	60	70	32	50	12	28	18	70	10	68	68	Sedang

	laki															0		0	0	0		20			
Pegawai Administrasi	Perempuan	28	4	2	3	4	2	0	15	90	50	80	70	60	90	360	100	240	280	120	0	1100	73,333333	73	Sedang
Administrasi Apotek	Perempuan	26	4	1	2	4	4	0	15	80	40	70	70	60	70	320	40	140	280	240	0	1020	68	68	Sedang
Pegawai Pajak	Perempuan	32	5	0	3	2	3	2	15	100	50	80	80	60	70	500	0	240	160	180	140	1220	81,333333	81	Berat
Guru	Perempuan	28	4	0	3	1	2	5	15	80	10	60	60	70	60	320	0	180	60	140	300	1000	66,666667	67	Sedang
PNS / Guru	Perempuan	27	3	0	4	3	4	1	15	100	20	80	70	80	90	300	0	320	210	320	90	1240	82,666667	83	Berat
Administrasi	Perempuan	28	3	0	3	1	4	4	15	90	40	70	60	80	70	270	0	210	60	320	280	1140	76	76	Sedang
Guru Olahraga	Laki-laki	27	4	2	3	0	2	4	15	90	70	60	60	70	80	360	140	180	0	140	320	1140	76	76	Sedang
Guru Penjaskes	Laki-laki	27	4	5	3	0	1	2	15	90	80	70	70	70	80	360	400	210	0	70	160	1200	80	80	Sedang
Pegawai BLUD	Perempuan	32	5	2	4	2	2	0	15	90	70	80	80	60	80	450	140	320	160	120	0	1190	79,333333	79	Sedang
GURU	Pere	34	4	0	3	4	3	1	15	90	40	70	70	70	60	360	0	21	28	21	60	11	74,66	75	Sedang

	mpu an															0		0	0	0		20	6666 67		
Guru / PNS	Pere mpu an	46	4	2	4	1	2	2	15	80	60	80	50	50	70	32 0	12 0	32 0	50	10 0	14 0	10 50	70	70	Sedang
PNS / GURU SMP	Pere mpu an	45	4	2	5	0	3	1	15	90	60	70	40	60	70	36 0	12 0	35 0	0	18 0	70	10 80	72	72	Sedang

Lampiran 3.2 Perhitungan Skor *Work Life Balance*

Pekerjaan	Jenis Kelamin	Usia	Item	Item	Item	Item	Item	Ite m	Ite m	Ite m	Ite m	Ite m	Tot al
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
PNS	Laki-laki	45	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	4	4	4	5	4	21
Guru SD	Perempuan	36	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	4	3	4	3	3	17
Tutor Bimbel	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	3	3	16
Banker	Perempuan	27	SDP (Sedikit	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit	3	2	4	2	3	14

			Puas)				Puas)						
Guru / PNS	Perempuan	31	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	3	4	2	3	14
Guru	Laki-laki	38	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14
Guru Honorer	Perempuan	27	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	4	4	4	3	2	17
Guru	Perempuan	43	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	3	3	16
Guru	Perempuan	45	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	4	3	3	3	3	16
Pegawai Bank	Laki-laki	46	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	4	3	2	14
Dosen	Perempuan	37	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	3	2	11
Pegawai TU	Perempuan	34	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	3	4	3	3	15
Guru	Perempuan	30	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	3	3	3	14

			Puas)		Puas)	Puas)	Puas)						
Guru	Perempuan	35	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	2	3	3	3	13
Guru	Laki-laki	30	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	2	2	10
Guru	Perempuan	35	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	4	3	4	3	4	18
Guru	Perempuan	29	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	3	4	3	3	15
Guru	Perempuan	46	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Guru	Perempuan	31	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15
Guru	Perempuan	33	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	2	3	15
Guru	Perempuan	29	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14
Guru	Laki-laki	46	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	3	4	4	3	4	18

Dinas PKP	Perempuan	26	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	2	1	2	2	4	11
PNS	Perempuan	36	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Guru	Perempuan	28	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Karyawan Swasta	Perempuan	31	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	3	4	3	16
Administrasi keuangan	Perempuan	26	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	3	2	11
Pegawai RSUD	Laki-laki	26	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	3	4	3	16
Guru	Perempuan	34	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	1	2	4	3	2	12
Guru	Perempuan	29	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Guru	Laki-laki	44	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	2	2	2	11
Guru	Perempuan	46	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	4	3	2	13
Guru	Laki-laki	35	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15

Guru	Perempuan	38	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	1	2	3	3	11
Karyawan Swasta	Perempuan	31	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Guru	Laki-laki	27	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15
Guru	Laki-laki	36	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	3	2	4	2	4	15
Tutor bimbel	Perempuan	27	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Tutor bimbel	Perempuan	30	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	3	3	16
Tutor bimbel	Perempuan	26	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	3	3	2	12
Tutor bimbel	Perempuan	29	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
Guru olahraga	Perempuan	30	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	2	2	3	2	1	10
Guru Penjas	Perempuan	32	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	4	3	2	14
Pegawai Administrasi Rsud	Laki-laki	27	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	1	2	3	2	2	10

					Puas)								
Pegawai Administrasi	Perempuan	26	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
Guru	Perempuan	26	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	4	3	3	4	2	16
Guru SMP	Perempuan	45	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	3	2	2	11
Tutor bimbel	Perempuan	26	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Guru	Laki-laki	35	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	1	1	3	3	2	10
Guru	Laki-laki	34	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
Guru	Laki-laki	46	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	4	3	2	14
Guru	Perempuan	30	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	4	3	4	4	3	18
Guru	Laki-laki	30	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	2	2	3	2	3	12

Guru	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Guru	Laki-laki	32	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14
Guru Seni Budaya	Laki-laki	45	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
Guru	Perempuan	39	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	2	3	2	13
Guru SMA	Perempuan	44	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	4	3	17
Guru SMA	Perempuan	32	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	4	4	5	5	4	22
Guru	Perempuan	29	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Guru Matematika SMA	Laki-laki	39	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	1	2	10
Guru	Perempuan	46	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	3	2	3	2	1	11
Swasta	Laki-laki	26	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	5	5	5	4	4	23

			Puas)	Puas)	Puas)								
Guru	Perempuan	46	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	2	3	15
Guru	Perempuan	44	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	4	4	5	5	4	22
Guru	Laki-laki	46	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	3	2	2	10
SWASTA	Laki-laki	26	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Karyawan swasta	Laki-laki	27	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	5	5	4	5	4	23
Karyawan swasta	Laki-laki	38	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	4	4	3	3	4	18
Pegawai RSUD bagian Administrasi	Laki-laki	44	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15
Bagian Administrasi ruangan RSUD	Laki-laki	33	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	3	4	4	4	19
Pegawai Administrasi	Perempuan	33	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15
Pegawai administrasi Apotek	Perempuan	30	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	3	2	15

Guru	Perempuan	43	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	4	4	5	5	4	22
Guru	Perempuan	40	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	2	2	14
Pegawai Administrasi Ruangan RSUD	Laki-laki	37	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	2	2	3	2	1	10
Pegawai Apotek	Perempuan	40	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14
Administrasi RSUD	Laki-laki	45	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14
Pegawai Apotek	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	4	4	4	3	18
Pegawai administrasi ruangan	Perempuan	40	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	4	4	5	4	5	22
Dosen	Laki-laki	33	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	1	1	1	1	1	5
Dosen	Perempuan	32	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	2	2	10
Dosen	Perempuan	28	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	2	2	2	9
Guru SMA	Perempuan	34	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	2	2	10

SWASTA			Puas)	Puas)	Puas)	Puas)	Puas)						
Pegawai administrasi ruangan	Perempuan	40	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	4	4	5	4	5	22
Dosen	Laki-laki	30	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	1	3	3	3	3	13
Guru / PNS	Perempuan	41	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	4	3	3	16
Dosen	Laki-laki	43	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	3	3	3	3	15
Guru	Laki-laki	45	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	4	3	2	12
Guru	Perempuan	44	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	2	2	4	2	1	11
Guru	Perempuan	45	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	4	2	16
Guru SMA	Laki-laki	46	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	3	3	2	11
Guru	Laki-laki	43	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	3	2	14

Guru	Laki-laki	45	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
Tutor bimbel	Laki-laki	32	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	1	1	3	2	1	8
Guru SMP	Perempuan	43	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	4	2	15
Guru SMP	Laki-laki	43	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
Guru SMP	Perempuan	46	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	3	4	4	3	4	18
Guru SMP	Perempuan	44	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	4	2	2	2	2	12
Guru SMP	Perempuan	31	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	4	3	3	15
Pegawai Administrasi	Laki-laki	45	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	4	3	4	4	2	17
Banker	Perempuan	26	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	4	2	15
Pegawai pajak	Perempuan	38	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	4	3	2	13

Dosen	Laki-laki	33	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	1	1	1	1	1	5
Guru	Perempuan	45	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	2	2	14
Guru	Perempuan	42	P (Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	4	4	3	4	3	18
Pegawai Administrasi Ruangan	Laki-laki	29	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	3	2	2	10
Guru SD	Laki-laki	31	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	1	2	3	2	1	9
Guru SD	Perempuan	46	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Guru	Laki-laki	46	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	2	2	3	2	1	10
Guru SD	Perempuan	42	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	2	1	2	2	1	8
Guru	Perempuan	44	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	4	4	5	4	5	22
Guru	Perempuan	35	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	4	2	2	13

Tutor bimbil	Laki-laki	26	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	2	2	2	10
Administrasi apotek	Perempuan	37	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Guru	Laki-laki	27	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	2	2	2	11
Pegawai administrasi ruangan	Laki-laki	38	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
Banker	Laki-laki	28	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	4	3	2	13
Banker	Perempuan	27	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	4	3	2	14
Guru TK	Perempuan	26	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	1	2	3	2	1	9
Banker	Laki-laki	37	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	4	4	5	4	5	22
Guru TK	Perempuan	26	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	4	3	2	13
Banker	Perempuan	27	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	2	3	2	12

				Puas)		Puas)							
Pegawai BLUD	Perempuan	28	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	4	3	2	14
Pegawai BLUD	Perempuan	27	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	3	4	4	4	19
Administrasi	Perempuan	27	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Guru	Perempuan	32	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	3	3	2	12
Pegawai BLUD	Laki-laki	28	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	4	3	4	4	2	17
Administrasi ruangan	Laki-laki	29	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Banker	Laki-laki	26	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	4	3	4	2	2	15
Tutor bimbel	Perempuan	28	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	4	4	4	20
Pegawai Administrasi	Laki-laki	27	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
Pegawai	Perempuan	34	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat	SP (Sangat	P (Puas)	4	4	5	5	4	22

Administrasi Apotek					Puas)	Puas)							
Kasir	Perempuan	27	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	2	2	2	12
Administrasi Ruangan	Perempuan	29	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
Pegawai Administrasi	Laki-laki	40	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
Guru / PNS	Perempuan	44	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	2	3	2	12
SWASTA	Laki-laki	26	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	4	4	5	4	5	22
Pegawai Administrasi	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Administrasi Apotek	Perempuan	26	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	3	2	15
Pegawai Pajak	Perempuan	32	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	2	3	3	2	12
Guru	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	3	2	3	3	3	14

PNS / Guru	Perempuan	27	TP (Tidak Puas)	STP (Sangat Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	2	1	2	3	2	10
Administrasi	Perempuan	28	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Guru Olahraga	Laki-laki	27	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	3	4	3	2	15
Guru Penjaskes	Laki-laki	27	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	2	2	12
Pegawai BLUD	Perempuan	32	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	P (Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	4	3	4	3	3	17
GURU	Perempuan	34	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	3	2	3	3	2	13
Guru / PNS	Perempuan	46	P (Puas)	P (Puas)	SP (Sangat Puas)	P (Puas)	P (Puas)	4	4	5	4	4	21
PNS / GURU SMP	Perempuan	45	TP (Tidak Puas)	SDP (Sedikit Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	TP (Tidak Puas)	2	3	2	2	2	11

Lampiran 4. Blue Print skala work life balance.

<i>Item</i>	<i>Nomor Item</i>		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Cara anda membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga	1	-	1
Cara anda membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga	2	-	1
Seberapa sejalan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga anda	3	-	1
Kemampuan anda menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi/keluarga	4	-	1
Kesempatan yang anda miliki untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan menjalankan tugas-tugas keluarga	5	-	1
Total Item	5	0	5

Skala *work life balance* terdiri dari 5 item yang semua item mendukung *work life balance*. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi angka yang didapatkan maka semakin tinggi pula *work life balance*.

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Perceived Workload	Work Life Balance
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69.33	14.58
	Std. Deviation	8.856	3.900
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.130
	Positive	.066	.130
	Negative	-.059	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.814	.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.522	.816

Lampiran 6. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Life Balance * Perceived Workload	Between Groups	(Combined)	691.918	35	19.769	1.431	.081
		Linearity	330.921	1	330.921	23.958	.000
		Deviation from Linearity	360.997	34	10.618	.769	.809
	Within Groups		1574.622	114	13.812		
	Total		2266.540	149			

Lampiran 7. Uji Korelasi *Product Moment Pearson*

Correlations

		Perceived Workload	Work Life Balance
Perceived Workload	Pearson Correlation	1	-.382**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Work Life Balance	Pearson Correlation	-.382**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150



Lampiran 8. Hasil Uji Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/95/Lab-Psi/UMM/III/2021

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Roro Ajeng Muizzah Indah Berhianasari
 NIM : 201710230311006
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2) Uun Zulfiana, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

I. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 22 Maret 2021

Tugas Cek

[Signature]
 Nady Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/95/Lab-Psi/UMM/III/2021

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Roro Ajeng Muizzah Indah Berhianasari
 NIM : 201710230311006
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2) Uun Zulfiana, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 22 Maret 2021

Tugas Cek

[Signature]
 Nady Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/95/Lab-Psi/UMM/III/2021

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Roro Ajeng Muizzah Indah Berhianasari
 NIM : 201710230311006
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2) Uun Zulfiana, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 22 Maret 2021

Tugas Cek

[Signature]
 Navy Tri Indah Sari



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/95/Lab-Psi/UMM/III/2021

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Roro Ajeng Muizzah Indah Berhianasari
 NIM : 201710230311006
 Dosen Pembimbing : 1) Tri Muji Ingarianti, M.Psi
 2) Uun Zulfiana, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data
 Hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 22 Maret 2021

Dugas Cek

[Signature]
 Navy Tri Indah Sari